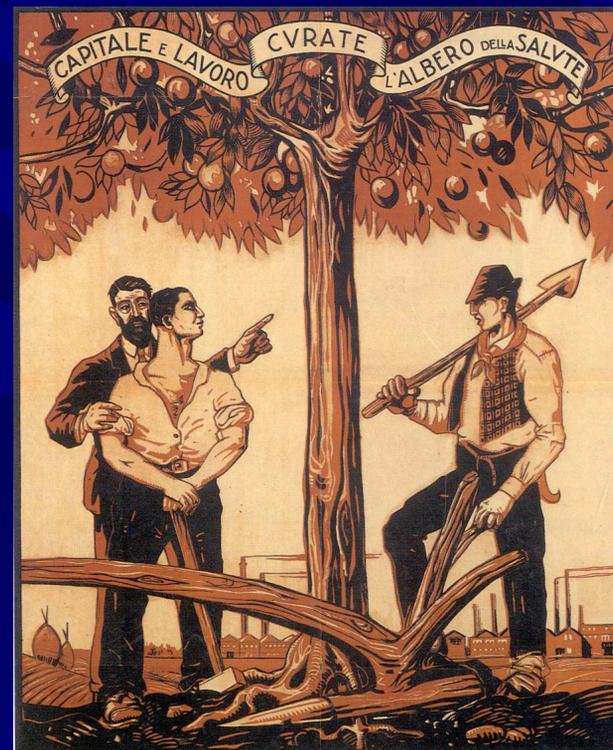


La qualità del lavoro per la prevenzione del *mobbing*

Giovanni Maria Pirone
Direttore Generale
Istituto Italiano di Medicina Sociale

Workshop CNEL
Roma, 13 gennaio 2005



CONOSCERE IL PROBLEMA

Connotati essenziali per una definizione condivisa

Il *mobbing* si verifica ogni qualvolta vengono poste in essere dai datori di lavoro, dai dirigenti o dagli stessi colleghi (c.d. “*mobber*”) sistematiche e ripetute vessazioni (almeno una volta a settimana per sei mesi), finalizzate ad emarginare, discriminare e, nei casi più gravi, ad indurre alle dimissioni, il lavoratore oggetto delle persecuzioni (c.d. “*mobbizzato*”).

CONOSCERE IL PROBLEMA

Inquadramento del mobbing

Il mobbing è un “*legal framework*”, una cornice che raccoglie vari tipi di condotta (discriminazioni, molestie sessuali, demansionamento, abuso di potere ...) riconducibili ad atti destinati a provocare sofferenze, disagi e mortificazioni nei confronti di uno o più lavoratori.

CONOSCERE IL PROBLEMA

Dimensione del fenomeno (la prima rilevazione INAIL del 2001)

Il Rischio

- ☀ I principali fattori di rischio riconosciuti dai medici legali INAIL sono il demansionamento (46%) e lo svuotamento della mansione (39,5%).
- ☀ Il rischio è risultato maggiore negli impiegati (58,8 %), nel terziario (41%), nei diplomati (46,8%), nella classe di età 46-55 (46,3%).

Le Denunce

- ☀ 210 denunce presentate, accolte 28 (11 all'ILVA di Taranto); nessun caso in Molise, Basilicata e Valle d'Aosta.

CONOSCERE IL PROBLEMA

Dimensione del fenomeno (Rapporto EURISPES, 2003)

La percentuale stimata dei *mobbizzati*
1.500.000 di lavoratori di cui:

- 79% impiegati (63% privato , 37% pubblico)
- 52% donne
- 52% diplomati
- 24% laureati

Solo il 4% denuncia gli abusi

CONOSCERE IL PROBLEMA

Identikit del mobber in Italia (Ricerca SDA BOCCONI – feb. 2004)

MOBBER

superiori	53,5%
colleghi	7,1%

CONOSCERE IL PROBLEMA

Identikit del mobbizzato in Italia (Ricerca SDA BOCCONI – feb. 2004)

MOBBIZZATO

ETÀ

21-30	5,9%
31-40	32,7%
41-50	33,7%
51-60	23,8%
Oltre 61	4,0%

SESSO

Uomini	51%
Donne	49%

TITOLO DI STUDIO

Laurea	23%
Diploma media sup.	50%
Diploma media inf.	26%
Licenza elementare	1%

CONOSCERE IL PROBLEMA

La percezione del fenomeno (Ricerca IREF - marzo 2004)

**Indagine campionaria
condotta su 3000 lavoratori italiani**

- 70,4%** dichiara di non conoscere il fenomeno del mobbing
- 18,9%** manifesta spiccata sensibilità verso il fenomeno
- 5,2%** dichiara di trovarsi attualmente in una situazione di mobbing
- 5,5%** dichiara di aver subito mobbing in passato

CONOSCERE IL PROBLEMA

Tipizzazione del fenomeno (Ricerca IREF - marzo 2004)

In linea generale si tratta di *mobbing verticale* che colpisce nel 78,6% i lavoratori di età compresa tra i 40 e i 50 anni

CONOSCERE IL PROBLEMA

I mobbizzati (Ricerca IREF - marzo 2004)

**Identikit dei mobbizzati
(5,2% dei 3.000 intervistati)**

Uomini	66,9%
Dipendenti a tempo indeterminato	80,0%
Residenti al Sud	63,8%
Lavoratori dell'industria	34,5%

CONOSCERE IL PROBLEMA

Gli ex mobbizzati (Ricerca IREF - marzo 2004)

**Identikit degli ex mobbizzati
(5,5% dei 3.000 intervistati)**

Donne	60,7%
Lavoratrici della P.A.	27,0%

CONOSCERE IL PROBLEMA

Evoluzione del fenomeno (Ricerca IREF - marzo 2004)

Dai dati dell'IREF il mobbing oggi si configura come una condotta aggressiva e lesiva verso quei lavoratori che non si conformano alle regole implicite dell'organizzazione e non più come una forma di discriminazione di genere

PREVENIRE IL RISCHIO

L'orientamento del Ministro del Welfare

Il Ministro del Welfare con decreto 27 aprile 2004 (G.U. n. 134 del 10 giugno 2004) inserisce il Disturbo dell'adattamento cronico e il Disturbo post-traumatico cronico da stress tra le malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (Costrittività Organizzative), collocandole comunque tra le malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità.

PREVENIRE IL RISCHIO

Ipotesi sul governo del sistema

- ✦ Per evitare il *mobbing* occorre potenziare le relazioni tra le parti sociali, oppure garantire una sorveglianza sanitaria più efficace?
- ✦ La gestione del fenomeno richiede una legge nazionale sul *mobbing*?
- ✦ I lavoratori possono essere tutelati con interventi concertati tra le parti sociali a livello di enti bilaterali?

PREVENIRE IL RISCHIO

Proposte sul governo del sistema

- ✱ Creazione di un numero maggiore di **posti di lavoro di migliore qualità** (Consiglio Europeo di Lisbona – marzo 2000)
- ✱ **Dialogo sociale** quale strumento e metodo partecipativo per la pianificazione della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro (Libro Bianco sul mercato del lavoro-ottobre 2001)
- ✱ Accogliere la risoluzione “Mobbing sul posto di lavoro” del Parlamento Europeo (AS 0283/2001) che esclude la trattazione della materia quale oggetto di discipline territorialmente differenziate

PREVENIRE IL RISCHIO

Definire la qualità nell'ambito del lavoro

La Commissione Europea raccomanda di considerare quali principali componenti della qualità del lavoro:

- 1. Caratteristiche del posto di lavoro:** oggettive ed intrinseche, compreso il grado di soddisfazione personale, la retribuzione, le gratifiche extra-salariali, l'orario di lavoro, le qualifiche, la formazione e le prospettive di carriera professionale, il contenuto del lavoro, l'armonizzazione tra esigenze del posto di lavoro e qualifiche del lavoratore.
- 2. Ambiente di lavoro e condizioni sul mercato del lavoro:** parità di trattamento dei sessi, protezione della salute e della sicurezza, flessibilità e sicurezza, accesso al lavoro, giusto equilibrio tra lavoro e sfera privata, dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori, diversità e non discriminazione

PREVENIRE IL RISCHIO

Gli indicatori di qualità del lavoro

Comunicazione della Commissione UE n. 313 del 2001

1. Qualità intrinseca del lavoro

Soddisfazione lavorativa, adeguato trattamento salariale

2. Qualità della formazione

Sostegno alla formazione permanente lungo tutto l'arco della vita lavorativa

3. Pari opportunità

Equivalenza nei profili professionali, retributivi e nelle prospettive di carriera

PREVENIRE IL RISCHIO

Gli indicatori di qualità del lavoro

4. Protezione della salute e della sicurezza del lavoro

Tasso infortunistico e delle malattie professionali, inclusi i nuovi rischi

5. Flessibilità e sicurezza

Lavoratori coperti dal sistema di protezione sociale, lavoratori con lavori flessibili (part-time, contratti a termine)

6. Integrazione tramite il lavoro

Effettivo ingresso dei giovani nel mondo del lavoro

7. Organizzazione del lavoro e conciliazione lavoro-famiglia (work-life balance)

Percentuale dei lavoratori con soluzioni flessibili, organizzazione e programmazione del tempo di lavoro, effettivo esercizio delle opportunità per maternità e paternità, facilitazioni alla conciliazione lavoro-famiglia tramite il potenziamento dei servizi di sostegno.

PREVENIRE IL RISCHIO

Gli indicatori di qualità del lavoro

8. Dialogo sociale e partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori

Contratti collettivi, diritto di rappresentanza, giornate perse per conflitti sul lavoro

9. Diversificazione e non discriminazioni

Livelli di occupazione dei lavoratori anziani, delle minoranze etniche e dei disabili

10. Migliori risultati economici generali e di produttività

Produttività oraria e produzione annuale per lavoratore, livelli di vita pro capite

TUTELARE LA PERSONA

Il quadro normativo nazionale

LA COSTITUZIONE E LO STATUTO DEI LAVORATORI

Costituzione (Artt. 32,41)

Statuto dei lavoratori (L. n.300/70)

LE ATTUALI FORME DI TUTELA DAL MOBBING IN SEDE CIVILE E PENALE

Codice civile (Artt. 1175, 1176, 1375, 2043, 2049, 2087, 2103)

Codice di Procedura Civile (Art.700)

Codice Penale (Artt. 323, 572, 581, 582, 590, 594, 595, 609, 610, 660)

LA NORMATIVA IN MATERIA ASSICURATIVA, PREVIDENZIALE E PREVENZIONISTICA

D.Lgs. n.38/2000, L. n.222/84, D.Lgs. n.626/94

TUTELARE LA PERSONA

La sentenza della Corte di Cassazione – SS.UU. 8438/04

Viene affermata la natura contrattuale dell'azione di risarcimento danni per mobbing , dunque la responsabilità viene a ricadere sul datore di lavoro (non più esclusivamente sui superiori gerarchici o colleghi della vittima autori delle azioni mobbizzanti) nel caso in cui non abbia provveduto, con tutti gli strumenti in suo potere, a prevenire o scoraggiare condotte mobbizzanti nella sua azienda anche da parte di altri. Sono in tal modo forniti al mobbizzato strumenti giuridici più vantaggiosi sotto il profilo dell'onere della prova e dei termini prescrizionali:

Onere della prova - oggi è il datore di lavoro che deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per tutelare la personalità morale e la professionalità del lavoratore, mentre al lavoratore è sufficiente provare il danno e il nesso causale.

Prescrizione - il giudizio risarcitorio contrattuale è esperibile nel termine di 10 anni (mentre quello extracontrattuale è sottoposto al termine di prescrizione di 5 anni).

TUTELARE LA PERSONA

I modelli organizzativi preventivi

1. Sensibilizzare l'opinione pubblica
2. Potenziare la formazione sul posto di lavoro e nelle scuole
3. Potenziare la ricerca e l'approccio multidisciplinare al problema (*psicologia del lavoro, medicina del lavoro, diritto, sociologia, scienze economiche, scienze politiche, organizzazione del lavoro*)
4. Istituire osservatori permanenti per anticipare i rischi nuovi ed emergenti, tra cui lo stress sul lavoro

TUTELARE LA PERSONA

Azioni significative di lotta al mobbing

Francia

- ★ Osservatorio sullo stress del Credit Lyonnais
- ★ Accordo sul rispetto di ciascun individuo in azienda del Credit Mutuel d'Ile de France, firmato dal 50% dei dipendenti

Germania

- ★ Accordo tra la Volkswagen e il sindacato per prevenire molestie sessuali e mobbing

Italia

- ★ Accordo promosso dall'ATM di Torino per la creazione di una Commissione paritetica “di clima” per la gestione di situazioni mobbizzanti

TUTELARE LA PERSONA

L'impegno 2005 dell'IIMS

- Studi orientati ad individuare soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e generalizzabili, che permettano di ottenere una riduzione dei rischi e significativi miglioramenti delle condizioni di lavoro.
- Attività di promozione per la diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro
- Verifica delle potenzialità della legislazione esistente ed individuazione di eventuali interventi normativi specifici in ambito nazionale

