

IL MOBBING

Ringrazio, innanzitutto, le consigliere di parità che hanno organizzato questo convegno e che mi hanno offerto l'opportunità di partecipare.

E' appena il caso di precisare che le opinioni e le riflessioni che esprimerò sono strettamente personali e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione del Lavoro della quale faccio parte.

A parte il riferimento contenuto nel D. L.vo n. 216/2003, pubblicato a cavallo del ferragosto, ove si fa espressamente riferimento al "divieto di discriminazione diretta ed indiretta sul posto di lavoro", c'è da rimarcare come il fenomeno del "mobbing" non abbia trovato nel nostro ordinamento una tutela specifica, tranne che, ovviamente, quella di natura contrattuale e, risarcitoria, collegata a vertenze di natura economica.

Allacciandomi a quest'ultimo aspetto, mi corre l'obbligo di segnalare come la Direzione provinciale del Lavoro intervenga, ora, "a posteriori" sui problemi inerenti alle discriminazioni e lo fa nella trattazione delle controversie individuali di lavoro per le quali la legge prevede il tentativo obbligatorio di conciliazione. La soluzione, in via conciliativa è, però, foriera di pochi risultati in quanto, sovente, la vertenza non è "matura" e le parti, attesa la difficile conciliabilità (in questo supportati dai loro legali) nei ristretti termini di 60 (settore privato) o 90 giorni (settore pubblico), intendono rimettere tutto alla cognizione del giudice di merito.

A ciò va aggiunto un altro aspetto non secondario che non aiuta a risolvere i problemi (almeno dal nostro punto di vista): l'intervento della commissione di conciliazione si verifica quando il rapporto di lavoro si è risolto e, quindi, tutto il problema, una volta evidenziatosi ed accertato, si risolve in un risarcimento del danno. Ma questo non risolve il problema che va affrontato, a mio avviso, allorquando il rapporto è in corso.

Il collega D'Antonio, direttore dell'INAIL, ha posto l'accento su una recente circolare dell'INAIL, la n. 71 del 17 dicembre 2003, ove si parla di una serie di ipotesi correlabili alla c.d. "costrittività organizzativa": ebbene, alla luce delle situazioni evidenziate si può dire che, in costanza di rapporto di lavoro, si possono presentare casi (come quelli relativi, ad esempio, all'esercizio esasperato ed eccessivo delle forme di controllo o ai compiti esorbitanti od eccessivi che sfociano nei provvedimenti disciplinari) che sono sintomo del fenomeno e che, talora, ne possiamo venire a conoscenza attraverso la richiesta di un collegio di conciliazione ed arbitrato. Ma si tratta, in ogni caso (almeno per l'esperienza che ho della realtà di questa provincia) di casi estremamente limitati.

Indubbiamente, il mobbing può presentarsi sotto diversi aspetti: si pensi al rifiuto della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (pur in presenza di disposizioni agevolative che tendono a favorirla) che può creare notevoli problemi alla lavoratrice - madre, si pensi ad un distacco temporaneo (con interesse del datore e per un periodo di tempo determinato) ora, normativamente, possibile per effetto dell'art. 30 del D. L.vo n. 276/2003, si pensi a quelle forme di flessibilità realizzate attraverso il telelavoro (anche qui il riferimento è, se esistente, soltanto di natura contrattuale) ove, nonostante, le previsioni dell'autonomia collettiva finalizzate alla garanzia di tutte le opportunità in termini di carriera, il rischio della "ghettizzazione" è imminente.

Ma se queste sono le questioni più importanti da affrontare, che fare?

A mio avviso, guardando con ottimismo al futuro, ritengo opportuno sottolineare alcuni spazi di intervento.

Il primo riguarda il controllo che sul posto di lavoro debbono esercitare le organizzazioni sindacali aziendali: qui non si tratta di entrare nel merito dell'organizzazione dell'attività produttiva, ma di segnalare ed, eventualmente, sostenere con gli interventi che la norma attualmente consente, tutte quelle situazioni anche di "mobbing strategico" ricollegabili all'attività lavorativa, come quelle durature ed oggettive e per ciò stesse riscontrabili.

Il secondo concerne l'attività di vigilanza degli organi periferici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Questa mattina il Consiglio dei Ministri ha approvato, definitivamente, il Decreto Legislativo attuativo dell'art. 8 della legge n. 30/2003, con il quale si razionalizzano le attività

ispettive delle Direzioni del Lavoro: il provvedimento entrerà, quindi, in vigore a breve, dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e la rituale “vacatio”. Tra i compiti che il personale ispettivo avrà, oltre a quelli tradizionali riferiti alla vigilanza, attuabili attraverso gli istituti della diffida e della prescrizione obbligatoria, c’è anche quello della prevenzione e della promozione (art. 8), oltretutto quello della diffida accertativa per crediti patrimoniali (art. 12).

Cosa significano queste novità?

A mio avviso, nel medio periodo le cose, ai fini della rilevazione di situazioni di “mobbing in essere” potrebbero cambiare, atteso che la nuova figura ispettiva sarà diversa da quella oggi esistente, in quanto (e questo a me pare l’elemento particolarmente innovativo) l’ispettore del lavoro potrà, allargando il proprio orizzonte rispetto al rispetto della mera normativa legislativa, verificare situazioni di non rispetto contrattuale, indicando al datore di lavoro la soluzione e, soprattutto, utilizzando lo strumento della diffida nei suoi vari aspetti, ivi compreso quello dell’art. 12 pocanzi citato.

Modena, 2 aprile 2004

Eufrazio MASSI

Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena