

Convegno organizzato dal Comune di Trieste 11 .12.2009.
**Mobbing, benessere del lavoratore, organizzazione, tutela della
professionalità.**

Intervento di Fabio Petracci, avvocato Giuslavorista.

Inizierò il mio intervento citando una frase letta su "Italia Oggi" di alcuni giorni or sono, dove un avvocato docente di diritto del lavoro, di chiara fama afferma che *" Il fenomeno del mobbing ha avuto il suo picco negli anni 90, ora sta rientrando. Era un fenomeno alimentato dagli avvocati e suffragato da qualche medico. Ora che i risarcimenti sono di entità inferiore si stanno riducendo anche le cause."*

Le considerazioni non paiono del tutto condivisibili e non generose verso quelle categorie di professionisti che con il loro lavoro quotidiano hanno fatto emergere il fenomeno.

Esse vanno però considerate attentamente come un segnale della possibile e prossima banalizzazione del mobbing.

Così a breve, potremmo sentirci dire da autorevoli fonti che ci troviamo innanzi a forme di estrema tutela dell'individuo che rasentano l'egoismo, in un mondo dove c'è la crisi non c'è lavoro eccetera e che quindi bisogna pensare ad altro. La giurisprudenza poi penserebbe ad archiviare il fenomeno.

Perché ciò non accada dobbiamo convincere che il mobbing altro non è che una espressione sintetica di un fenomeno da sempre esistente, come da sempre sono esistenti le fattispecie giuridiche che prevedono simili condotte e le sanzionano. Si tratta solo di un fenomeno che di recente e finalmente ha avuto notevole visibilità ed ha trovato sensibilità.

Ricordo, quando giovane avvocato che assisteva il sindacato, mi si presentavano persone con problemi simili, che allora non erano definite con il termine mobbing, come legale provavo un grande senso di frustrazione. Le speranze di ottenere un riconoscimento giuridico erano inesistenti. Il diritto del lavoro aveva sempre una solida base legale di tutela che era letta però in un contesto di protezione del dipendente legato alla tutela collettiva sindacale ed alla realtà della grande fabbrica industriale e delle elementari e più gravi problematiche.

Il quadro normativo attuale è lo stesso. Esso è quello della protezione fisica e psichica del prestatore di lavoro nell'ambito del contratto che lo lega all'azienda, previsto in maniera quanto mai ampia ed elastica dall'articolo 2087 del codice civile. Vi si aggiungono ora, gli articoli 2 e 28 del DLGS 81/2008 in tema di sicurezza sul lavoro che nell'ambito della valutazione dei rischi prendono in considerazione anche le situazioni di stress connesse all'ambiente di lavoro.

Di fronte a questo quadro giuridico già esistente, si è ampliata la sensibilità dei magistrati, degli avvocati, dei medici legali, dei rappresentanti dei lavoratori .

Per fare in modo che non si tratti di una meteora, esso va contestualizzato. Esso deve poi trovare solide e collaudate radici normative.

Il mobbing non è solo pregiudizio per la persona del lavoratore. Esso costituisce un grave elemento perturbatore dell'organizzazione aziendale, nonché, come verrà accennato, una devastazione ed uno spreco di valide professionalità. Grave è la perdita di produttività che esso determina.

Infatti, come più volte accennato in altre sedi, il *"mobbing viaggia sempre in compagnia"* Esso normalmente contorna e definisce situazioni di contesti lavorativi già critiche e deteriorate.

Spesso, le vessazioni sul lavoro si inseriscono in un quadro di tentata corruzione, dove talvolta si vuole ottenere a tutti i costi l'adesione del lavoratore a procedure illegali. Ciò accade spesso negli enti pubblici.

Spesso, la condotta mobizzante è connessa ad un quadro di repressione e contrasto delle libertà sindacali. Altre volte esso appare come reazione alla fruizione da parte del dipendente di determinati diritti a lui garantiti dalla legge o dal contratto (permessi, maternità, aspettative).

Spesso è contestuale a discriminazioni sessuali e ad attività di molestie sul luogo di lavoro. Molto più spesso ancora però, le vessazioni sul lavoro si accompagnano a situazioni di pesante dequalificazione del dipendente. Spesso chi deve in tali casi, intraprendere l'azione giudiziale sceglie di percorrere la via più semplice ed agevole della causa per dequalificazione, azionando l'articolo 2103 del codice civile.

Questo abbinamento non è casuale. C'è, come già accennato, sussiste una stretta correlazione tra mobbing, organizzazione aziendale e ruolo professionale del lavoratore. Questa situazione spesso rivela una sfasatura tra il bagaglio professionale del lavoratore e le mutevoli esigenze contrattuali ed organizzative.

L'articolo 2103 del codice civile cui si è fatto cenno, tutela fundamentalmente e principalmente l'identità della prestazione e quindi in maniera indiretta pure la dignità del lavoratore e la sua professionalità.

Infatti nel rapporto di lavoro, si assiste ad un principale scambio tra prestazione e retribuzione (articolo 2094 codice civile). Altri e successivi articoli caratterizzano una personalizzazione del rapporto quale prestazione di natura continuativa che vede il prestatore inserito in una realtà organizzata.

Non sussiste però alcun obbligo per il datore di lavoro di mantenere efficiente il livello di professionalità del proprio dipendente, né tanto meno un diritto del dipendente a ricevere formazione ed aggiornamento nel corso del proprio rapporto di lavoro.

Nel nostro ordinamento, il ruolo della formazione è ristretto nella fase di ingresso nel lavoro. Esistono infatti i contratti a causa formativa come nel caso dei contratti di formazione e lavoro e di apprendistato. Essi però sono limitati alla fase d'ingresso nel mondo del lavoro.

Non sono previste invece analoghe fattispecie contrattuali nel corso del rapporto di lavoro, neppure nei casi in cui la professionalità subisce fasi di obsolescenza e necessita di aggiornamento.

Scarsa è anche la casistica di precedenti giurisprudenziali in tema di controversie aventi ad oggetto la formazione del dipendente l'avvio a corsi e conseguenti ricadute sugli obblighi contrattuali.

Un ruolo di sicuro interesse potrebbe competere in quest'ambito alla contrattazione collettiva, e maggiormente ancora alla contrattazione decentrata ed in particolare a quella aziendale, dove si potrebbero prefigurare percorsi di carriera accompagnati da percorsi formativi per l'intero periodo di lavoro. La contrattazione aziendale potrebbe così attribuire anche valore compensativo contrattuale a fasi di aggiornamento e formazione anche in sedi extra aziendali di prestigio. Si eviterebbero così situazioni di spreco di risorse e si eliminerebbe una fonte di danno per la produttività delle aziende ed il benessere dei lavoratori.

Fabio Petracci.