

**ASSOCIAZIONE di  
VOL.RIATO  
senza fini di lucro  
Iscrizione n. LC 33/2004  
Sezione: B) Civile  
Provvedimento n. 35  
Regione Lombardia**



**SEDE di 23900 LECCO  
Via XI Febbraio, n° 1  
Tel. n° 0341 35 05 49  
Cell. 333 466 24 30  
csanfilippo.presidente@tridipudi.it  
sito web: [www.tridipudi.it](http://www.tridipudi.it)**

*IL PRESIDENTE*

**Italia Oggi di mercoledì 16 febbraio 2005, pag. 34**

**Al senato un testo unificato per introdurre le tutele contro il mobbing**

## **Dimissioni nulle se causate da persecuzione psicologica**

DI DANIELE CIRIOLI

I lavoratori avranno più tutela contro il mobbing. Le eventuali dimissioni presentate in conseguenza della persecuzione psicologica saranno nulle, come nulli saranno tutti gli atti (licenziamento, trasferimento, modifiche all'inquadramento) del datore di lavoro riconducibili alla violenza morale. A prescindere dall'insorgenza di patologie; i lavoratori potranno ottenere, nelle more del giudizio di accertamento, la cessazione della condotta illegittima. Il mobber rischierà la pena della reclusione fino a sei anni e dovrà provare la sua innocenza: È quanto prevede, tra l'altro, il ddl n. 3255 con le norme per contrastare il fenomeno del mobbing presentato in senato, che raccoglie le soluzioni prospettate da diversi ddl presentati in parlamento, nonché del ddl elaborato dalla commissione Frattini presso il dipartimento della funzione pubblica il 19/9/02, della legge regionale del Lazio n.16/02 e di numerose pronunce giurisprudenziali.

**Il mobbing.** Sarà perseguibile come mobbing qualsiasi atto e comportamento discriminatori o vessatori protratti nel tempo, caratterizzati

dalla violenza o persecuzione psicologica, posti in essere da una o più persone nell'ambiente di lavoro, pubblico o privato, nei confronti di altri lavoratori, sopraordinati o sottordinati, e che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere diritti e dignità della persona, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale. Il testo del ddl, che si applicherà sia nel settore del lavoro pubblico sia privato e anche all'interno dei partiti politici e delle associazioni, mira a fornire all'ordinamento giuridico italiano la disciplina in materia di mobbing, anche al fine di eliminare l'inadempienza all'appello lanciato dal Parlamento europeo con la risoluzione n. 2001/2339. Peraltro, risolve la questione finita in Corte costituzionale (sentenza n.359/03) in merito alla possibilità (esclusa) per le regioni di legiferare in materia.

**Le tutele.** Il lavoratore vittima di mobbing, in attesa del giudizio di accertamento, potrà richiedere il ripristino della situazione precedente alla violenza morale. A tal fine, il giudice del lavoro, sentite le parti in causa, potrà adottare entro cinque giorni un provvedimento esecutivo con cui ordina ai soggetti che abbiano posto in essere atti o comportamenti vietati la cessazione della condotta illegittima e ogni altra misura atta a rimuovere gli effetti. Interessante è la previsione dell'inversione dell'onere della prova: la non sussistenza dei sofferti atteggiamenti di violenza o persecuzione psicologica accusati dal lavoratore, va provata da colui che è accusato di mobbing (il mobber) laddove la vittima abbia prodotto credibili prove sulla fondatezza della sua accusa. Il mobber (datore di lavoro o chiunque nelle amministrazioni pubbliche rivesta posizione d'autorità sopraordinata rispetto ai lavoratori dipendenti) sarà punito con la reclusione fino a quattro anni. La pena può elevarsi fino a un terzo nei casi in cui il giudice accerti che il colpevole abbia espressamente o tacitamente istigato altre persone al mobbing. Ed è aumentata da un terzo alla metà qualora venga accertato che un'amministrazione pubblica o privata abbia adottato strategie volte a provocare le dimissioni o il licenziamento di uno o più lavoratori, per ridurre o ridistribuire più facilmente il proprio personale. A proposito, il ddl prevede anche la nullità di atti e decisioni prese sia dal lavoratore sia dal datore di lavoro che si riferiscano alla cessazione del rapporto di lavoro o a una sua modifica (variazione di qualifiche, funzioni, mansioni, incarichi, ecc.).

---