



Unione Europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione

**mobbing**

**il punto su...**

**ISFOL**



ISSN 1129-1451

**il punto su...** è una collana di fascicoli tematici a carattere documentale che focalizza l'attenzione su temi d'attualità nei settori della formazione, dell'orientamento e delle politiche sociali. La collana si rivolge ai referenti istituzionali del sistema della formazione, agli esponenti delle parti sociali, ai rappresentanti della pubblica opinione nonché agli utenti finali dei sistemi formativi/orientativi. Ogni fascicolo si articola in *Contesto europeo, Focus tematico nazionale, Normativa, Bibliografia, Informazioni utili*. Lo scopo dei fascicoli è fornire un'informazione puntuale e sintetica rispetto alle tematiche affrontate, per gli aspetti di approfondimento si rimanda ai settori Isfol di riferimento. I fascicoli della collana sono realizzati in attuazione del Programma Operativo Nazionale Ob. 3 "Azioni di sistema" e del Programma Operativo Nazionale Ob. 1 "Assistenza tecnica e Azioni di sistema".

Il punto su è anche on line sui siti: <[www.isfol.it](http://www.isfol.it)> e <[www.lavoro.gov.it/euopalavoro](http://www.lavoro.gov.it/euopalavoro)>.

#### Fascicoli usciti:

##### 2003

il punto su ... analisi dei fabbisogni  
il punto su ... certificazione delle competenze  
il punto su ... il sistema di istruzione e formazione professionale in Italia  
il punto su ... l'accreditamento delle sedi formative e orientative  
il punto su ... *lifelong learning*  
il punto su ... progetto di Costituzione europea

##### 2004

il punto su ... beni culturali e turismo  
il punto su ... il dialogo sociale  
il punto su ... la concertazione decentrata  
il punto su ... la Politica agricola comunitaria (PAC)  
il punto su ... la riforma Biagi: i Servizi e i Centri per l'impiego  
il punto su ... la riforma Biagi: il lavoro atipico e flessibile  
il punto su ... la riforma Biagi: sintesi e stato di attuazione  
il punto su ... Progetti integrati territoriali (PIT)

##### 2005

il punto su ... emersione del lavoro non regolare  
il punto su ... inclusione sociale  
il punto su ... la responsabilità sociale delle imprese  
il punto su ... mobilità geografica e transnazionale  
il punto su ... pari opportunità e lavoro

##### 2006

il punto su ... scienza e pari opportunità nelle politiche dell'Unione europea  
il punto su ... i nuovi fondi strutturali 2007-2013

##### 2007

il punto su ... il *lifelong learning* nel quadro delle politiche comunitarie 2007-2013  
il punto su ... il nuovo Fondo sociale europeo (2007-2013)  
il punto su ... il rilancio della strategia di Lisbona  
il punto su ... *placement*  
il punto su ... flessicurezza (*flexicurity*)

##### 2008

il punto su ... la comunicazione in Europa  
il punto su ... *mobbing*

Direzione scientifica della collana: **Isabella Pitoni**

Coordinamento redazionale: **Chiara Carlucci**

Sono autori del testo: **Chiara Carlucci, Giuseppina Di Iorio**. Ha collaborato: **Paola Furfaro**

Progetto grafico e stampa: **Rubbettino, Industrie Grafiche ed Editoriali**

Volume chiuso nel mese di aprile 2008

## indice

- 5 **contesto europeo**
- 7 **contesto nazionale**
- 11 **normativa**
- 14 **bibliografia**
- 18 **informazioni utili**

**il punto su...**



il punto su...

## Focus on ... mobbing

Il termine *mobbing*, deriva dall'inglese *mob* e significa letteralmente "assalire tumultuosamente". È un termine molto diffuso ed utilizzato in ambito lavorativo per indicare fenomeni di prevaricazione, vessazione, persecuzione nei confronti di un collega (*mobbing* orizzontale) o di un subalterno (*mobbing* verticale). Possiamo definire *mobbing* una situazione di pressione psicologica sul luogo di lavoro, raramente sfociante in atti di violenza fisica, esercitata attraverso condotte sistematiche durature ed intense attraverso: a) aggressione e/o menomazione alla capacità comunicativa, di relazione sociale e all'immagine sociale, b) disconoscimento o compressione dei diritti elementari per inesprese "cause di servizio", c) attribuzione di mansioni dequalificanti o degradanti. Il *mobbing* si manifesta come una serie di azioni che si ripetono per un lungo periodo di tempo, compiute da uno o più *mobber* per danneggiare qualcuno (mobbizzato), quasi sempre in modo sistematico e con uno scopo preciso. Il mobbizzato viene letteralmente vessato intenzionalmente da aggressori che mettono in atto strategie comportamentali volte alla sua distruzione psicologica, sociale e professionale. I rapporti sociali si volgono alla conflittualità e si diradano sempre più, relegando la vittima nell'isolamento. In alcuni casi il *mobber* è l'azienda stessa e la strategia persecutoria assume i contorni di una vera e propria strategia aziendale di riduzione del personale oppure di eliminazione di una persona indesiderata; in questo caso si parla di *bossing*, in quanto si tratta di *mobbing* compiuto dai quadri o dai dirigenti dell'azienda con lo scopo preciso di indurre il dipendente alle dimissioni.

Fin dall'inizio dei suoi studi Heinz Leymann, uno dei più autorevoli studiosi del fenomeno, affermò categoricamente che, in base ai risultati, non ci sono tipi di personalità inclini ad essere mobbizzati, che cioè il *mobbing* può accadere a chiunque. Nei suoi studi Leymann identifica cinque tipologie di iniziative tramite cui si attualizza il *mobbing*:

- comportamenti che incidono sulla possibilità della vittima di "comunicare" adeguatamente in azienda (ad esempio ostacolare la comunicazione, sia con i colleghi che con il *management*, operare continui e sistematici attacchi e formulare critiche immotivate nei confronti del lavoro svolto; opporre silenzi ostinati rispetto ad eventuali richieste di colloquio);
- condotte che comportano significative difficoltà per la vittima di mantenere i contatti sociali in ambito lavorativo (ad esempio, i colleghi non parlano più con la vittima, di loro iniziativa o su imposizione della direzione aziendale o dei superiori gerarchici; la vittima viene confinata in un luogo isolato o comunque viene ad essa reso impossibile avere contatti con i compagni di lavoro);
- comportamenti lesivi della reputazione della vittima (come, ad esempio, la diffusione di pettegolezzi o iniziative di ridicolizzazione, talora legate anche a particolari caratteristiche fisiche, etniche, al modo di vestire, di parlare, di camminare, ad eventuali *handicap* del lavoratore "preso di mira");
- iniziative pregiudizievoli della posizione occupazionale (ad esempio, il graduale e progressivo svuotamento delle mansioni; la progressiva inattività coatta; la continua reiterazione di sanzioni disciplinari ingiustificate; le continue e ossessive visite mediche di controllo dello stato di malattia, anche in presenza di una patologia ripetutamente accertata e comprovata nella sua gravità);
- iniziative pregiudizievoli della salute psichica (ad esempio, la vittima viene minacciata o molestata sessualmente; le vengono assegnati incarichi pericolosi ed insopportabili; vengono pretesi risultati impossibili da realizzare nei modi e nei tempi indicati).

## Contesto europeo

La Commissione europea richiama continuamente gli Stati membri al rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro affinché i datori di lavoro si impegnino nella lotta contro ogni forma di molestie e di violenze che possono presentarsi sul luogo di lavoro.

Tra i più recenti provvedimenti, l'accordo tra le Parti sociali europee a livello intersettoriale<sup>1</sup> che segue una fase di consultazione - avviata nel 2004 - delle Parti sociali in merito al tema della violenza sul luogo di lavoro e dei suoi effetti sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro, definito nella strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro 2002-2006.

L'accordo<sup>2</sup> mira a impedire e, nel caso, a gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro; condanna tutte le forme di molestia e di violenza fisica sul luogo di lavoro; conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi.

Obiettivo dell'accordo è di:

- sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro;
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti, a tutti i livelli, un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro;
- invitare le imprese ad elaborare delle dichiarazioni precise che indichino chiaramente la mancanza di tolleranza per ogni forma di violenza nella consapevolezza che una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori possono ridurre le probabilità di molestie e violenze sul luogo di lavoro.

L'accordo è la conferma di quanto la legislazione comunitaria ha già stabilito in tema di lotta contro ogni forma di violenza sul luogo di lavoro e di obbligo per i datori di lavoro di proteggere i lavoratori; di seguito una cronistoria delle principali iniziative:

- *Direttiva 89/391/CEE del 12 giugno 1989* concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. A tal fine, essa comprende principi generali relativi alla prevenzione dei rischi professionali e alla protezione della sicurezza e della salute, all'eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.
- *Direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000*, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, mira cioè a stabilire un quadro per la lotta alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento. A tal fine, gli Stati membri stabiliscono che siano istituiti uno o più organismi per la promozione della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica. Tali organismi fanno eventualmente parte di agenzie incaricate, a livello nazionale, della difesa dei diritti umani o della salvaguardia dei diritti individuali
- *Risoluzione del Parlamento Europeo del 20/09/2001*, contro la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro fa il punto sui dati a disposizione degli esperti, in seguito ad un sondaggio svolto tra 21500 lavoratori della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Fondazione di Dublino). Il sondaggio ha stabilito che l'8% dei lavoratori dell'Unione europea, pari a circa 12 milioni di persone, è stato vittima di *mobbing* sul posto di lavoro. La *Risoluzione*, ritenendo che il *mobbing* costituisca un grave problema nel contesto della vita professionale e che sia opportuno prestarvi maggiore attenzione, intende rafforzare le misure per farvi fronte, inclusa la ricerca di nuovi strumenti per combattere il fenomeno. Pertanto, richiama l'attenzione sul fatto che il continuo aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, crea condizioni propizie alla pratica di varie forme di molestia; sugli effetti de-

1. CES, BUSINNESSEUROPE, UEAPME, CEEP.

2. COM (2007) 686 dell'8-11-2007.

vastanti del *mobbing* sulla salute fisica e psichica delle vittime, nonché delle loro famiglie, in quanto essi impongono spesso il ricorso ad un trattamento medico e psicoterapeutico e conducono generalmente a un congedo per malattia o alle dimissioni; sul fatto che le donne sono più frequentemente vittime che non gli uomini dei fenomeni di *mobbing*, che si tratti di molestie verticali (discendenti dal superiore al subordinato o ascendenti dal subordinato al superiore), di molestie orizzontali (tra colleghi di pari livello) o di molestie miste. Rileva inoltre che i problemi di *mobbing* sul posto di lavoro vengono probabilmente ancora sottovalutati in molti settori all'interno dell'UE e che vi sono molti argomenti a favore di iniziative comuni a livello dell'Unione, quali ad esempio la difficoltà di trovare strumenti efficaci per prevenire e contrastare il fenomeno; esorta le istituzioni europee a fungere da modello sia per quanto riguarda l'adozione di misure per prevenire e combattere il *mobbing* all'interno delle loro stesse strutture che per quanto riguarda l'aiuto e l'assistenza a individui o gruppi di lavoro, prevedendo eventualmente un adeguamento dello statuto dei funzionari nonché un'adeguata politica di sanzioni

- *Direttiva 2002/73/CE, del 23 settembre 2002*, che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro. La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali ed osserva i principi riconosciuti, in particolare, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, nonché ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale "compito" e "obiettivo" della Comunità e impongono l'obbligo concreto della sua promozione in tutte le sue attività. Ancora una volta, in questo contesto, si incoraggiano i datori di lavoro e i responsabili della formazione professionale a prendere misure per combattere tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, a prendere misure preventive contro le molestie e le molestie sessuali sul posto di lavoro, in conformità del diritto e della prassi nazionali.



## Contesto nazionale

Il *mobbing* è stato recentemente riconosciuto anche in Italia come agente di specifiche patologie professionali<sup>3</sup> e si stanno avviando iniziative di diverso tipo impostate soprattutto in ottica preventiva che coinvolgono l'intera organizzazione aziendale, con particolare riferimento ai quadri dirigenti. Proprio dalla contrattazione collettiva del pubblico impiego relativa al quadriennio 2002-05<sup>4</sup> è scaturita una prima regolamentazione preordinata alla tutela dal *mobbing*. Si tratta di una serie di norme contenute nel contratto collettivo relativo al quadriennio 2002-2005 per i dipendenti non dirigenti del comparto Ministeri, introdotte sulla base di uno specifico indirizzo emanato dal competente comitato di settore che, per il comparto in questione, è costituito dal Governo. Più precisamente, il sesto dell'atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale di categoria, inviato all'ARAN il 5 agosto 2002, è dedicato alla tutela contro il *mobbing*, in particolare, il ruolo della contrattazione collettiva: quello di attivare strutture critiche di conoscenza, con funzione di ricognizione, studio, stimolo propositivo, nella dimensione anche della mediazione organizzativa, e quello della creazione di sportelli o centri di ascolto, per l'accoglienza, l'assistenza e la consulenza psicologica e giuridica di cui il *mobbed* necessita, anche al fine di "consentire al dipendente il discernimento degli atti di legittimo esercizio del potere datoriale, da quelli di abuso". Tutto ciò nella logica della prevenzione, dell'assistenza e della diffusione della cultura organizzativa. Gli strumenti previsti sono gli specifici Comitati paritetici<sup>5</sup>, da istituire presso ciascuna amministrazione, con diversi compiti che rispondono a diverse finalità:

- a) *la raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing* (funzione di ricognizione);
- b) *l'individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o ai fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale* (ricognizione dei dati);
- c) *la formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità*, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato. Viene, quindi, pienamente in luce l'analogia con le funzioni dei Comitati di parità della legge n.125 del 1991, sul cui modello i primi sono costituiti;
- d) *la formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta*;
- e) *la redazione di una relazione annuale sull'attività svolta*, in modo da permettere la diffusione e l'implementazione delle esperienze, nonché l'adattamento dei comportamenti organizzativi;
- f) *l'attuazione, nell'ambito dei piani generali per la formazione, di idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale*.

L'individuazione delle ipotesi di reato, a carico del soggetto che pone in essere attività inquadrabili nel fenomeno del *mobbing*, si basa attualmente sugli effetti che tali azioni hanno sull'individuo che le subisce. Questo determina il fatto che la perseguibilità degli stessi (dagli abusi sessuali ai ricatti lavorativi qualificabili come vere e proprie estorsioni) passa solo attraverso le specifiche figure di reati, prescindendo dal contesto lavorativo nel quale tali episodi si verificano. In base all'attuale normativa, fino a che non si dimostri in modo

3. Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 27 Aprile 2004, *Elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 139 del testo unico, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni*, G.U. n. 134 del 10/06/2004.

4. Ccnl del personale non dirigente del comparto Regioni ed Autonomie locali, quadriennio normativo 2002-005 e biennio economico 2002-2003 (relazione illustrativa) <www.Aranagenzia.it>. Il CCNL è stato sottoscritto in via definitiva il 12 giugno 2003.

5. Il Comitato è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità appositamente designato da quest'ultimo. I Comitati rimangono in carica per un quadriennio con prorogatio fino ai successivi rinnovi e, comunque, fino alla costituzione dei nuovi Comitati. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

inequivocabile che il lavoratore mobbizzato si sia ammalato di *mobbing*, la tutela in ambito penalistico non ha concreta praticabilità. Ove fosse stabilito che è stata danneggiata la sua salute fisica o psichica o entrambe, il primo passo da compiere è accertare se la lesione sia stata causata effettivamente dal *mobbing*, se cioè, esiste veramente un nesso di causalità tra i comportamenti posti in essere nell'ambiente di lavoro e gli effetti subiti da lavoratore. È poi indispensabile accertare se la volontà del datore di lavoro o del collega sia frutto di un dolo (si basa sulla coscienza e volontà della condotta e dell'evento offensivo) o di una colpa (si basa sulla coscienza e volontà della condotta ma non dell'evento, che si realizza invece per negligenza, imprudenza, imperizia o violazione di leggi, regolamenti, ordini o discipline specifiche). Tale verifica si fonderà innanzitutto sulla condotta del soggetto, ma anche sulle circostanze del fatto che hanno concorso all'azione, oltre che su altri elementi, quali le motivazioni dichiarate dal lavoratore stesso.

La sentenza che per prima ha accolto il termine *mobbing* nel lessico giurisprudenziale, è la pronuncia emessa dal Tribunale di Torino, Sez. Lav. I grado, datata 16XI/99. Il caso esaminato dalla Corte Torinese riguarda una lavoratrice dipendente che aveva richiesto il risarcimento del danno biologico (crisi depressiva) subito a causa delle condizioni di lavoro gravose e dalle continue e mirate vessazioni e umiliazioni da parte del capo reparto. Nel nostro ordinamento non vi sono norme penali che sanzionano atteggiamenti di vessazione morale o di dequalificazione professionale in quanto tali. Dal punto di vista giuridico, pur in assenza di una legge specifica sul *mobbing*, nel nostro ordinamento esistono diverse norme, costituzionali, civilistiche e penali che permettono di difendersi dai comportamenti persecutori che avvengono in ambito lavorativo; dunque il lavoratore mobbizzato non risulta completamente privo di garanzie e tutele che è possibile individuare a diversi livelli.

Nella **Costituzione italiana**, quale prima fonte giuridica nella scala gerarchica delle fonti previste dal nostro ordinamento giuridico:

- art. 3 - La persona umana ha diritto al suo pieno sviluppo e all'effettiva partecipazione, assieme a tutti i lavoratori, all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. Al fine di favorire tale possibilità, qualsiasi ostacolo di ordine economico e sociale che possa, in concreto, limitare la piena libertà e l'uguaglianza tra i cittadini, deve essere rimosso.
- art. 32 - La salute è il fondamentale diritto dell'individuo e l'interesse primario della collettività.
- art. 35 - Il lavoro è tutelato in tutte le sue forme.
- art. 41 - Qualsiasi attività economica non può svolgersi se in contrasto con l'utilità sociale, se reca danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana.

Nel **Codice civile**:

- art. 2043 - È obbligato al risarcimento del danno, chiunque pone in essere un fatto, doloso o colposo, che comporta un danno ad altri non giustificato.
- art. 2087 - L'imprenditore deve adottare per lo svolgimento della sua attività le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori in base alla particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.
- art. 2103 - Il lavoratore non può essere in nessun caso trasferito se non per provate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Egli deve essere adibito alla mansione per la quale è stato assunto, o alla mansione superiore avendola acquisita.
- art. 2697 - Per far valere in giudizio un diritto occorre che la persona provi i fatti che ne costituiscono il fondamento. Lo stesso nel caso di prova dell'inefficacia dei fatti, di modifica od estinzione dei diritti.

Nel **Codice penale**:

- art. 582 - Pena della reclusione per chiunque procura volontariamente una lesione personale dalla quale si verifica una malattia del corpo o della mente.
- art. 583 - Le lesioni di cui all'articolo precedente possono essere gravi o gravissime. L'intensità influisce sulla pena aumentando gli anni di reclusione.
- art. 589 - Pena della reclusione per colui che procura la morte di una persona per colpa. La pena è maggiore se il fatto si crea anche a causa della violazione delle norme di prevenzione sugli infortuni sul lavoro.
- art. 590 - Pena della reclusione per colui che procura delle lesioni ad una persona per colpa. La pena è maggiore se il fatto si crea anche a causa della violazione delle norme di prevenzione sugli infortuni sul lavoro. Il procedimento è d'ufficio e non a seguito di denuncia della parte offesa, nei soli casi di violazione delle norme di prevenzione sugli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

Nella legge 300/1970 Statuto dei lavoratori (art. 13) al dipendente non possono essere date mansioni di livello professionale inferiore a quello d'inquadramento.

Nel **D.Lgs. 626/94**:

- art. 3 - Il datore è tenuto al rispetto delle misure generali di tutela per la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori. Tra queste troviamo il rispetto dei principi ergonomici dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e produzione, l'attenuazione del lavoro monotono e ripetitivo.
- art. 4 - Il datore deve, pena la sanzione penale, adottare le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori.
- art. 5 - Ogni lavoratore è soggetto a responsabilità penale nel prendersi cura di sé e della sicurezza e salute delle altre persone presenti sul luogo di lavoro sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.

Nel **D.Lgs. 38/00**:

- art. 13 - Il lavoratore è tutelato da una assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali che ricomprende anche il danno biologico quale lesione all'integrità psico-fisica del lavoratore valutata da parte del medico legale. La quota d'indennizzo non dipende dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato.

In sede civile il *mobbing* è stato, di recente, oggetto di una serie di interessanti pronunce della **Corte di Cassazione** dalla portata assai innovativa. Tali sentenze sono state pronunciate nell'ambito di procedure del lavoro e nell'ambito della tutela apprestata dallo Statuto dei Lavoratori. Quasi nessuna di queste sentenze ha denominato *mobbing* il comportamento dei datori di lavoro. Ciò da un lato dimostra che, anche senza una particolare codificazione del fenomeno, una tutela è già apprestata, dall'altro che una codificazione normativa del *mobbing* (in quanto categoria fenomenica e socio-giuridica) è forse meno importante di una più chiara presa di coscienza sociale del fenomeno; onde meglio inquadrare come contrari al lavoratore una serie di comportamenti sistematici che hanno comunque conseguenze, se non finalità, vessatorie e lesive della sua integrità psico-fisica e della sua dignità.

Per quanto riguarda il livello regionale hanno assunto un'importanza specifica le seguenti leggi regionali (in ordine di pubblicazione inversa):

- **Friuli Venezia Giulia** - *Legge Regionale dell'8 aprile 2005, n. 7. Pubblicata nel Bollettino ufficiale della Regione Friuli-Venezia Giulia n. 15 del 13 aprile 2005*  
Con tale legge, la Regione intende contribuire ad accrescere la conoscenza del fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro, denominato fattispecie di *mobbing*, a ridurre l'incidenza e la frequenza, e a promuovere iniziative di prevenzione e di sostegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo.
- **Umbria** - *Legge Regionale del 28 febbraio 2005 n. 18. Pubblicata nel Bollettino Ufficiale Umbria del 16 marzo 2005 n. 12. "Tutela della salute psicofisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing"*  
La Regione promuove, in collaborazione con le Parti sociali interessate, con l'Osservatorio regionale sul *mobbing* e con le strutture socio-sanitarie locali, azioni di prevenzione, formazione, informazione, ricerca ed assistenza medico-legale e psicologica. Promuove altresì corsi di formazione professionale sul fenomeno *mobbing*, rivolti, in particolare, ai seguenti soggetti: a) operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (SPSAL) e dei Centri di salute mentale; b) operatori dell'Ispettorato del lavoro; c) operatori degli Istituti di previdenza; d) operatori delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro; e) operatori degli sportelli anti-*mobbing*; f) responsabili della gestione del personale nel settore pubblico e privato. Inoltre favorisce: a) l'elaborazione e diffusione di studi e ricerche sul *mobbing*, anche attraverso l'Osservatorio regionale sul *mobbing* e l'Agenzia umbra ricerche (AUR); b) la realizzazione di strumenti permanenti di documentazione e informazione; c) l'attivazione di corsi post-laurea nelle materie oggetto della presente legge.
- **Abruzzo** - *Legge Regionale dell'11 agosto 2004, n. 26. Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro.*  
La Regione, nel rispetto dell'art. 32 della Costituzione italiana, ed in armonia con i principi dello Statuto, si propone di contrastare e prevenire i fenomeni afferenti lo stress psico-sociale ed il *mobbing* nei luoghi di

lavoro. Allo scopo, la Regione Abruzzo istituisce un Centro di riferimento regionale ed un centro di ascolto per ogni altra ASL della Regione. Il Centro di riferimento regionale è localizzato nell'Ufficio di prevenzione e protezione per la sicurezza interna ed assume i seguenti compiti: monitoraggio ed analisi del fenomeno *mobbing* e dello stress psico-sociale; consulenza e supporto nei confronti degli organi regionali, enti pubblici, privati ed associazioni che adottino progetti o iniziative per tali problematiche; valutazione delle situazioni del disagio lavorativo con inquadramento clinico e psicologico; assistenza medico-legale e specialistica ai lavoratori in situazioni lavorative riconducibili a *mobbing*; sviluppo di una sensibilizzazione al fenomeno del *mobbing* e dello stress psico-sociale nelle aziende coinvolte, attraverso segnalazioni alle figure incaricate per la prevenzione, al fine di arrestare il fenomeno; promozione di convegni ed incontri formativi per sensibilizzare le aziende ed i luoghi di lavoro, al fine di prevenire il fenomeno; coordinamento e supporto alle attività dei centri di ascolto localizzati nelle ASL della Regione Abruzzo.

- **Lazio** - *Legge regionale dell'11 luglio 2002, n. 16. Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro*

La Regione con questa legge prevede due importanti strutture di riferimento per il cittadino: i centri anti-*mobbing*, promossi presso le aziende sanitarie locali, centri dislocati sul territorio che forniscono adeguata assistenza al lavoratore oggetto di discriminazioni (art. 4), e l'Osservatorio regionale sul *mobbing* (art. 6).

La vera difficoltà, ravvisabile nell'intero percorso di tutele del lavoratore che è possibile attivare, è quella di riuscire a provare l'esistenza di una connessione tra molestia morale e l'insorgere di una malattia fisica o psichica. Per poter definire una sindrome da *mobbing* è necessaria la inequivocabile presenza di una intenzionale attività persecutoria nei confronti della vittima. Il fenomeno sembra essere molto diffuso e, ancora, troppo sommerso a causa di comprensibili reticenze a far diventare pubbliche, in ambiente di lavoro, situazioni di grave disagio psicosociale. Nel nostro Paese, secondo il monitoraggio effettuato dall'Ispesl (l'Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro) sono circa un milione e mezzo i lavoratori italiani vittime del *mobbing* su 21 milioni di occupati; il fenomeno è più presente al Nord (65%), colpisce maggiormente le donne (52%). In ordine alla composizione, oltre il 70% lavora nella pubblica amministrazione. Sempre secondo l'Ispesl, il *mobbing* ha un costo molto elevato per il datore di lavoro: la produttività di un lavoratore cala infatti del 70%. Le categorie più esposte risultano gli impiegati con il 79%; seguono i diplomati con il 52%; infine i laureati con il 24%. Per quanto riguarda la durata delle azioni mobbizzanti: il 40% dei casi ha durata da un anno a due anni; il 30% dei casi oltre due anni; il 27% dei casi da sei mesi a un anno.

Una delle chiavi di volta per la lettura del fenomeno del *mobbing* potrebbe essere rappresentata dall'affermazione di una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali. Sviluppare la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una conoscenza specifica dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, incentiva il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale. Un ruolo particolare all'interno di questo processo potrebbe svolgerlo anche la formazione, come elemento di prevenzione del fenomeno e strumento che favorisce la mediazione nei conflitti organizzativi anche la fine di promuovere il benessere organizzativo<sup>6</sup>.

6. Talamo Valerio, «Il mobbing nelle pubbliche amministrazioni», [http://www.unicz.it/lavoro/talamo\\_mobbing.pdf](http://www.unicz.it/lavoro/talamo_mobbing.pdf).

### Normativa COMUNITARIA

#### Documenti COM

Commissione delle Comunità Europee, *Proposta modificata di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (versione rifiuta) (presentata dalla Commissione conformemente all'articolo 250, paragrafo 2, del trattato CE)*, COM (2005) 380 del 25/08/2005

Commissione delle Comunità Europee, *Proposta di decisione del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) - Verso una società giusta*, COM (2005) 225 del 01/06/2005

Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti*, COM (2005) 224 del 01/06/2005

Commissione delle Comunità Europee, *Libro Verde. Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata*, COM (2004) 379 del 28/05/2004

Commissione delle Comunità Europee, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*, COM (2004) 279 del 21/04/2004

Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale ed al Comitato delle Regioni. Attuazione del mainstreaming della dimensione di genere nei documenti di programmazione dei fondi strutturali 2000-2006*, COM (2002) 748 del 20/12/2002

Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della Commissione. Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, COM (2002) 118 del 11/03/2002

Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione agli Stati membri che stabilisce gli orientamenti dell'iniziativa comunitaria EQUAL relativa alla cooperazione transnazionale per promuovere nuove pratiche di lotta alle discriminazioni e alle disuguaglianze di ogni tipo in relazione al mercato del lavoro*, COM (2000) 853 del 14/04/2000

Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni relativo a misure comunitarie di lotta contro la discriminazione*, COM (1999) 564 del 25/11/1999

#### Direttive

*Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le*

*donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, G.U.C.E. L 269 del 05/10/2002*

*Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, G.U.C.E. L 303 del 02/12/2000*

*Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, G.U.C.E. L 180 del 19/07/2000*

*Direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, G.U.C.E. L 20 del 20/01/1998*

*Raccomandazione della Commissione, del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro - 92/131/CEE, G. U.C.E. L 049 del 24/02/1992*

*Dichiarazione del Consiglio, del 19 dicembre 1991, relativa all'applicazione della raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali, G. U.C.E. C 027 del 04/02/1992*

*Risoluzione del Consiglio, del 29 maggio 1990, sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, G.U.C.E. C 157 del 27/06/1990*

*Direttiva del Consiglio del 12 giugno 1989 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, G.U.C.E. L 183 del 29/06/1989*

*Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, G.U.C.E. L 39 del 14/02/1976*

## **Normativa NAZIONALE**

### **Leggi nazionali**

*D.lgs 9 luglio 2003, n. 216, Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, (G.U. n. 187 del 13 agosto 2003)*

*D.lgs 9 luglio 2003, n. 215, Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, (G.U. n. 186 del 12 agosto 2003)*

*Proposta di legge n. 581, presentata il 6 giugno 2001, Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica*

*D.lgs 2 febbraio 2001, n. 18, Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti, (G.U. n. 43 del 21 febbraio 2001)*

*Legge 8 marzo 2000, n. 53, Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città, (G.U. n. 60 del 13 marzo 2000)*

*D.lgs 23 febbraio 2000, n. 38, Disposizione in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144, (G.U. n. 50 del 1 marzo 2000)*



D.lgs 19 settembre 1994, n. 626, *Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/ CEE, 89/655/ CEE, 89/656/ CEE, 90/269/ CEE, 90/270/ CEE, 90/394/ CEE e 90/679/ CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Ecologia*, (G.U. n. 265 suppl. ord. del 12 novembre 1994)

Legge 20 maggio 1970, n. 300, *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*, (G.U. n. 131 del 27 maggio 1970)

### **Leggi regionali**

Regione Lazio - Legge Regionale n. 16 del 11 luglio 2002, *Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro*

Regione Abruzzo - Legge Regionale n. 26 del 11 agosto 2004, *Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro*

Regione Friuli-Venezia Giulia - Legge Regionale n. 7 del 8 aprile 2005, *Interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro*

Regione Umbria - Legge Regionale n. 18 del 28 febbraio 2005, *Tutela della salute psicofisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing*

### **Circolari**

Circolare INAIL del 17 dicembre 2003 n. 71, *Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche*



## Bibliografia

- Adams A., *Bullying at work. How to confront and overcome it*, London, Virago Press, 1992
- Amato Fabrizio, Casciano Maria Valentina, *Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, Milano, Giuffrè, 2002
- American Psychiatric Association, *Dsm-iv. Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali*, Milano, Masson, 2000
- Ascenzi Antonio, Bergaglio Gian Luigi, *Mobbing: riflessioni sulla pelle...*, Torino, Giappichelli, 2002  
- *Il mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo*, Torino, Giappichelli, 2000
- Balestrieri Federico, *Mobbing e riparto di giurisdizione: spunti definitivi, tipologie di responsabilità e di danno*, "Il diritto del lavoro", 79 (2005), n. 2, pp. 205-224
- Bargagna M., Canale M., Consiliere F., Calmieri L., Umani Ronchi G., *Guida orientativa per la valutazione del danno biologico permanente*, Milano, Giuffrè, 1996
- Basso Lucia (a cura di), *Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro. Molestie sessuali e mobbing*, Padova, Cleup, 2006
- Battista Luigi, *Persona, lavoro e mobbing. Autotutela e tutela*, Roma, Libreria forense, 2005
- Bianchi L.A., *Ammalarsi di lavoro. Vessazioni e persecuzioni in ufficio e in azienda*, Nardo (LE), BESA, 2001
- Bona M., Monasteri G., Oliva U., *Mobbing: vessazioni sul lavoro*, Milano, Giuffrè, 2000
- Botta Nicola, Longobardo Carlo, *Mobbing, stress e diritti violati*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2003
- Braun A., *Dalla disgrazia al danno*, Milano, Giuffrè, 2002
- Bufa Francesco, *Discriminazione della pubblica amministrazione e tutela del lavoratore. Mobbing ed abusi. Con giurisprudenza nazionale ed estera e casi pratici*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli, 2004
- Cantisani Daniela, *Mobbing. Analisi giuridica di un fenomeno sociale e aziendale*, Forlì, Expert, 2005
- Carrettin S., Recupero N., *Il mobbing in Italia. Terrorismo psicologico nei rapporti di lavoro*, Bari, Edizioni Dedalo, 2001
- Carrozzini Marco Matteo, *Emarginazione e mondo del lavoro. Mobbing e diritti violati*, Roma, Pontificia Università Lateranense, 2004
- Casilli Antonio, *Stop mobbing. Resistere alla violenza psicologica sul luogo di lavoro*. Roma, Derive Approdi, 2000
- Cecchini Fernando, *Contro il mobbing. Breve manuale d'auto-aiuto*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli, 2005
- CGIL, CISL, UIL, *Pericolo Mobbing. Guida per prevenire e combattere le violenze psicologiche nei luoghi di lavoro*, Roma, Edit Coop, 2002
- CGIL, CISL, UIL Lombardia, ISPESL, *Clinica del lavoro, Rischio Mobbing, Guida per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, Roma, ISPESL, 2001
- Chiusolo Stefano, *L'avvocato del lavoratore di fronte alle cause del mobbing*, "D&L Rivista critica di diritto del lavoro", 2005, n. 14, pp. 15-26
- Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Comportamenti in ufficio e al di fuori di esso, mobbing, incompatibilità ambientale, molestie sessuali: commento al D.M. 28 novembre 2000 aggiornato con la L. 15/2005 sull'azione amministrativa*, Milano, Giuffrè, 2005



- Compadri Luca, Gremigni Pietro (a cura di), *Guida pratica. Privacy, mobbing, danno biologico* Milano, Il sole 24 ore, 2005
- Corradini Isabella, *I Mobbings: mobbing e bossing. Modelli di organizzazione del lavoro*, Roma, Europolis, 2005
- Corso Fulvio, *Mobbing e competenze legislative in materia di lavoro*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 23 (2004), n. 3, pp. 484-488
- Cosio Roberto, *Il 'mobbing': alcune riflessioni sul disegno di legge n. S122 (Nota a Corte cost. 19 dicembre 2003, n. 359, e Cass. 4 maggio 2004, n. 8438)*, "Il Foro italiano", 129 (2004), n. 9, pp. 2320-2323
- Costa Emilia, Scaramucci Gianfabio, *Prevenire il mobbing. Un vantaggio per le aziende, una sicurezza per i lavoratori*, Torino, Giappichelli, 2005
- D'Amore Roberta, *Il 'mobbing': il fenomeno, le conseguenze, la responsabilità (Tribunale Firenze, 28/01/05)*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 56 (2005), n. 3, pp. 484-504
- Dato Daniela, *Prevenire il mobbing. Per una alleanza tra formazione e lavoro*, Bari, Adda, 2004
- De Asmundis Isabella, *Mobbing: un attacco alla dignità di chi lavora*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2004
- De Falco Giuseppe, *Mobbing: divieto e tutela nella normativa per la sicurezza del lavoro*, "Cassazione penale", 45 (2005), n. 10, pp. 3219-3227
- *Stress e mobbing. Diagnosi, prevenzione e tutela legale*, Roma, EPC libri, 2005
- De Falco G., Messineo A., Messineo F., *Mobbing: diagnosi, prevenzione e tutela legale*, Roma, EPC Libri, 2003
- De Luise E., *Il Mobbing. La tutela esistente, le prospettive legislative ed il ruolo degli organi di controllo*, Napoli, Gruppo Editoriale Esselibri Simone, 2003
- Del Ponte Riccardo, *Il mobbing: l'illecito e il danno*, "Lavoro e diritto", 2003, n. 3, pp. 539-554
- Di Martino Vittorio, De Santis Roberto, *Mobbing. La violenza al lavoro*, Torino, Città Aperta, 2003
- Dui Pasquale, *Mobbing in attesa dei punti fermi. Emarginazione, dequalificazione, accuse e sanzioni immotivate: così si caratterizza il fenomeno per il quale, però, manca la legge*, "Il Sole 24 Ore", 2004, n. 239, p. 15
- Ege Harald, *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2005
- La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002
- Mobbing conoscerlo per vincerlo*, Milano, Franco Angeli, 2001
- Farchione Antonio, *L'aggressione psicologica dei dipendenti: il mobbing*, "PMI", 11 (2005), n. 4, pp. 38-49
- Frascheri Cinzia, *Mobbing. Guida alla tutela*, Roma, Edizioni Lavoro, 2003
- Favretto Giuseppe (a cura di), *Le forme del mobbing. Cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali*, Milano, Cortina, 2005
- Galli della Loggia Roberto, *Mobbing, danno biologico ed esigenza di chiarezza: la circolare INAIL n. 71 del 17.12.2003*, Bologna, Prima, 2004
- Gallotti D., Cusmai E., *Mobbing*, Roma, Editrice lanua, 2001
- Garofano D., *Mobbing e tutela del lavoratore tra fondamento normativo e tecnica risarcitoria*, [www.diritto-dellavoro.it](http://www.diritto-dellavoro.it)
- Gerald C. Davison, John M. Neale, *Psicologia Clinica*, Bologna, Zanichelli, 2000
- Giorgetti Giuliano, *La percezione del mobbing. Come i lavoratori toscani avvertono il disagio sul luogo di lavoro*, Roma, Ediesse, 2005
- Greco Lino, *Il punto mobbing: riflessioni d'attualità*, "Economia & management", 2004, n. 2, pp. 35-40

- Danno biologico e mobbing nel rapporto di lavoro, "Guida al lavoro", supplemento n. 2, maggio 2003
- Gualandi Giovanni, *Dal Mobbing alla Gestione Etica Certificata: segnali per un cambiamento obbligato*, "De Qualitate", 2004, n. 7, pp. 18-20
- *Imprese e tecnologia, disagio, stress, burnout, mobbing*, Milano, Franco Angeli, 2004
- Iori Catia, *Vivere e lavorare con dignità. Come difendersi dal mobbing*, Roma, Carocci, 2005
- Lazzari Carlo, *Psicologia ed etica del lavoro e delle organizzazioni. Dal mobbing all'etica aziendale*, Roma, Armando, 2004
- Lazzari Carlo, *Mobbing: conoscerlo, affrontarlo, prevenirlo*, Pescara, ESI, 2001
- Leymann H., *Mobbing and psychological terror at workplaces*, "Violence and Victims", 5, 1990, p. 119-125
- Liberati Alessio, *La liquidazione del danno esistenziale. Responsabilità del medico, mobbing, perdita di animali domestici, interruzione di gravidanza, perdita di congiunto, immissioni*, Padova, CEDAM, 2004
- Loffredo Antonio, *Abuso dei poteri datoriali, mobbing e danno esistenziale (Corte d'Appello Firenze, 29/10/04)*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 56 (2005), n. 1, pp. 25-40
- Loy Gianni, *Il 'mobbing': profili giuslavoristici*, "Il diritto del lavoro", 79 (2005), n. 3, pp. 251-281
- Lumetti, *I danni derivanti dal mobbing nell'impiego pubblico e privato*, <www.giust.it>
- Maier E., *Il mobbing e lo stress organizzativo*, Pescara, Il Ponte vecchio, 2002.
- Mancuso Aldo (a cura di), *Mobbing e modernità. La violenza morale sul lavoro osservata da diverse angolature per coglierne il senso, definirne i confini: punti di vista a confronto. Atti del Convegno, Firenze, 20 aprile 2004, Aula magna dell'Università di Firenze*, Firenze, University Press, 2004
- Mariotti P., Toscano G., (a cura di), *Danno psichico e danno esistenziale*, Milano, Giuffrè Editore, 2003
- Marrone Antonella, *Mobbing*, Roma, Nuova Iniziativa Editoriale, 2004
- Mazzamuto Salvatore, *Il mobbing*, Milano, Giuffrè, 2004
- Menelao A., Della Porta M., Rindonone G., (a cura di), *Mobbing: la faccia impresentabile del mondo del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2001
- Meucci Mario, *Le concordanze nella giurisprudenza sul mobbing e gli oneri probatori gravanti sulle parti nel processo*, "D & L: rivista critica di diritto del lavoro", 2005, 4, pp. 645-666
- *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, Ediesse, Roma, 2003
  - *Mobbing e donne. Molestie e discriminazioni sul posto di lavoro*, Roma, AIPC, 2005
  - *Mobbing e tutela dei lavoratori. Materiali per la formazione: seminario del 30 aprile 2004*, Bologna, Camera del Lavoro Metropolitana, 2004
  - *Mobbing questo (s)conosciuto. Cosa e perché e come intervenire*, Milano, Franco Angeli, 2004
- Mottola M.R., *Mobbing e comportamento antisindacale*, Torino, UTET, 2003
- Occhipinti Andreina, *Sull'utilità giuridica del concetto di mobbing*, "D & L: rivista critica di diritto del lavoro", 2004, n. 1, pp. 7-18
- Occupazione femminile, scolarità, congedi parentali, servizi per l'impiego, azioni positive, mobbing... e altro ancora*, Milano, Franco Angeli, 2004
- Onori Elena, *Direttrice di niente. Esperienza di mobbing nel pubblico impiego*, Milano, Edizioni Biografiche, 2005
- Pagamici Bruno, *Il demansionamento da crisi aziendale non esclude il mobbing*, "PMI", 11 (2005), n. 8, pp. 47-49
- Le dimissioni per mobbing sono annullabili*, "PMI", 10 (2004), n. 5, pp. 48-50
- Parodi Cesare, *Mobbing: responsabilità civili e penali per enti e imprese, soggetti, profili previdenziali e valutazioni medico-legali*, Milano, Il Sole 24 ore, 2005
- Parrilla Angela, *Aguzzini, vittime e complici: tre gli attori del mobbing*, "L'impresa", 2004, n. 4, pp. 81-86

- Politeo Bruno, *Il mobbing inverso*, Roma, ISA, 2005
- *Quali strategie per prevenire ed eliminare il mobbing?. Rinnovi contrattuali nella pubblica amministrazione*, Roma, Effepi, 2004
- Ranieri Daniele, *Il lavoro molesto. Mobbing: cos'è e come prevenirlo*, Roma, Ediesse, 2004
- Regione Toscana, *Sicurezza mobbing e molestie. Indagine in ambito FS sul territorio della regione Toscana*, Firenze, Regione Toscana, 2004
- Restelli Roberto, *La denuncia contro il datore di lavoro, tra uso e abuso del diritto: un caso di mobbing al contrario*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 223 (2004), n. 1, pp. 125-129
- Rifkin J., *The End of Work-The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, Milano, Mondadori, 1995
- Riguzzi Serena, *Il mobbing. Violenze morali e persecuzioni psicologiche sul lavoro; il terrore psicologico ed il danno psichico sul posto di lavoro. Orientamento della giurisprudenza ed iniziative legislative*, Roma, CieRre, 2004
- Salvestroni Umberto, *Dignità del lavoro, della famiglia e mobbing*, "Il diritto di famiglia e delle persone", 34 (2005), n. 3, pp. 1074-1078
- Saolini P., *Mobbing. I costi umani dell'impresa*, Roma, Edizioni Lavoro, 2001
- Scognamiglio Renato, *A proposito del mobbing*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 23 (2004), n. 4, pp. 489-519
- Serafini Yara, *Una riflessione giudiziaria sul fenomeno del mobbing*, "D & L: rivista critica di diritto del lavoro", 2005, n. 2/3, pp. 457-461
- Spano Ivano, *Anatomia del mobbing. La realtà del settore bancario*, Troina, Città aperta, 2005
- Spasari Tommaso, *Mobbing: aspetti giuridici e psicopatologici*, Roma, La Sapienza, 2005
- Staiano R., *Il nuovo pubblico impiego*, Torino, Giappichelli, 2003
- Talamo, *Il mobbing nelle pubbliche amministrazioni*, <[www.unicz.it/lavoro](http://www.unicz.it/lavoro)>
- Tallarico Luigi (a cura di), *Mobbing. I comportamenti di vittime e aggressori: quali rimedi?*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2004
- Tosi Paolo, *Il mobbing*, Torino, G. Giappichelli, 2004
- Trombino Domenico, *L'etica nel mobbing: le conseguenze del fenomeno nei contesti extralavorativi e la tutela integrale del lavoratore*, "L'amministrazione italiana", 60 (2005), n. 9, pp. 1193-1195
- *Riflessioni generali sul mobbing*, "L'amministrazione italiana", 60 (2005), n. 7/8, pp. 1004-1006
- Vaccani Roberto, *Mobbing. La lunga marcia verso la prevenzione*, "Economia & management", 2004, n. 5, pp. 28-29
- Ventimiglia Carmine, *Disparità e disuguaglianze. Molestie sessuali, mobbing e dintorni*, Milano, Franco Angeli, 2003
- Vizioli Mariangela, *Il mobbing al vaglio della giurisprudenza*, "Giurisprudenza italiana", 2006, n. 4, pp. 735-743
- Zanon Gianbattista, *Il mobbing. Definizioni, giurisprudenza, aspetti operativi per l'ente pubblico*, Gorle, CEL, 2004



## Informazioni utili

### **ABCONSUL**

Portale e comunità in materia di società, fisco e lavoro. Aree tematiche con articoli, sentenze e prassi. Sezione di informatica giuridica. Scadenzario.

[www.abconsul.it](http://www.abconsul.it)

**Adl-Cobas** ed il **Progetto Melting Pot Europa** in collaborazione con l'Ass. Razzismo Stop hanno dato vita ad un servizio di consulenza legale che riguarda tutti quei soggetti che sono "invisibili" per quanto concerne l'acquisizione di diritti in aliena.

[www.invisibili.org](http://www.invisibili.org)

### **AGENTE 2000**

Sito dedicato al contratto di agenzia. Offre una selezione di giurisprudenza della cassazione e della giurisprudenza del foro di Fermo in materia. Nella sezione "le fonti" normativa italiana ed internazionale. In prima pagina *news* e percorsi tematici.

[www.agente2000.it](http://www.agente2000.it)

### **AGENZIA EUROPEA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO**

<http://it.osha.eu.int>

### **ARAN - Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle P.A.**

Sito ufficiale dell'organismo di rappresentanza delle P.A. in sede di contrattazione collettiva. Informazioni su struttura e funzioni dell'agenzia. Raccolta degli accordi e dei contratti collettivi di lavoro.

[www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)

### **ASSOCIAZIONE DIFESA LAVORATORI-COBAS**

Sindacato autonomo federato Rdb, operante nel Veneto e soprattutto nella Provincia di Padova.

[www.associazionedifisalavoratori.org](http://www.associazionedifisalavoratori.org)

### **ASSOCIAZIONE NAZIONALE ANTI MOBBING ONLUS**

[www.associazioneama.org](http://www.associazioneama.org)

### **ASSOCIAZIONE PROGETTO QUADRI ED ALTE PROFESSIONALITÀ**

Storicamente tra i primi ad interessarsi ed intervenire sul fenomeno *mobbing*.

[www.associazionequadri.it](http://www.associazionequadri.it)

### **AZIENDALEX**

Sezione di La Repubblica on line dedicata al diritto commerciale e tributario. Continuamente aggiornata segnala le novità normative e giurisprudenziali.

[www.aziendalex.kataweb.it](http://www.aziendalex.kataweb.it)

### **Cisl**

Sito sulla Salute e Sicurezza

[www.626.cisl.it](http://www.626.cisl.it)

### **CNEL - Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro**

Sito ufficiale. Struttura e legislazione. Nella sezione 'Archivi e Banche dati' è presente l'archivio completo dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, degli accordi Governo - Parti sociali e degli accordi interconfederali.

[www.cnel.it](http://www.cnel.it)

## **COLLABORATORI**

Sito dedicato alle collaborazioni. In prima pagina notizie in materia. Nella sezione "informazioni" interessanti schede su lavoratori atipici, occasionali e collaborazioni coordinate e continuative.

[www.collaboratori.it](http://www.collaboratori.it)

## **COMMISSIONE GARANZIA SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

Organismo che vigilia sull'attuazione della legge. Offre tutti gli atti ed i documenti prodotti dal 2001, *newsletter* periodica, regolamenti ed accordi vigenti, la legge italiana ed il confronto con quelle europee. Presente un ottimo motore di ricerca.

[www.commissionegaranziasciopero.it](http://www.commissionegaranziasciopero.it)

## **IL CONTENZIOSO NEL LAVORO PUBBLICO**

Giurisprudenza e dottrina in materia di contenzioso nel lavoro pubblico. La sezione "Focus" contiene anche un piccolo manuale on line di diritto processuale del lavoro.

<http://lavoropubblico.formez.it/>

## **ISTITUTO NAZIONALE PER GLI INFORTUNI SUL LAVORO**

[www.inail.it](http://www.inail.it)

## **ISTITUTO NAZIONALE PER LA PREVIDENZA SOCIALE**

[www.inps.it](http://www.inps.it)

## **ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA DEL LAVORO**

[www.ispesl.it](http://www.ispesl.it)

## **EIUS**

Sito di informazione giuridica, offre una selezione aggiornata di normativa e giurisprudenza, presentando in prima pagina documenti di interesse ed attualità.

[www.eius.it](http://www.eius.it)

## **FORM-AZIONE**

Portale dedicato alle opportunità di formazione offerte dal Fondo sociale europeo e dalla Regione Emilia-Romagna. Schede informative su apprendistato, pari opportunità, sicurezza.

[www.form-azione.it/form\\_azione.htm](http://www.form-azione.it/form_azione.htm)

## **ILO - International Labour Organization**

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## **INAIL - Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro**

Banca dati della normativa nazionale e comunitaria e dei provvedimenti dell'Istituto. Informazioni in materia di assicurazioni, prevenzione e rischio e pari opportunità.

[www.inail.it](http://www.inail.it)

## **ISPESL - Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro**

La sezione 'Legislazione' contiene la normativa concernente la sicurezza sui luoghi di lavoro, sull'ambiente e i prodotti industriali.

[www.ispesl.it](http://www.ispesl.it)

## **ITALIAN LABOUR LAW E-JOURNAL**

Rivista di diritto del lavoro. Legislazione, giurisprudenza e dottrina con particolare interesse alla dimensione comunitaria. Contiene articoli di diritto internazionale e di diritto comparato del lavoro.

[www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/index.htm](http://www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/index.htm)

## **LAVORO PUBBLICO - MOBBING**

Focus sul *Mobbing* del sito di informazione del Formez sulla tematica del Lavoro pubblico.

<http://lavoropubblico.formez.it/mobbing.html>

**LAVORO PREVIDENZA**

Osservatorio del diritto del lavoro e della previdenza sociale, offre giurisprudenza aggiornata, dottrina e attualità in materia. Sono inoltre presenti sezioni tematiche con contenuti selezionati.

[www.lavoroprevidenza.com](http://www.lavoroprevidenza.com)

**LEGA ITALIANA LOTTA AL MOBBING**

Presenta una rassegna stampa giornaliera sul fenomeno.

[www.stop-mobbing.it](http://www.stop-mobbing.it)

**MOVIMENTO ITALIANO MOBBIZZATI ASSOCIATI**

Informazioni su convegni ed iniziative legate al *Mobbing*.

[www.mimamobbing.org](http://www.mimamobbing.org)

**OSSERVATORIO NAZIONALE MOBBING**

[www.uniroma1.it/mobbing/Disturbi\\_cartolarizzazione.html](http://www.uniroma1.it/mobbing/Disturbi_cartolarizzazione.html)

**LA PREVIDENZA**

Rivista in materia previdenziale e assistenziale, offre quotidiani aggiornamenti di normativa, prassi e giurisprudenza suddivisi in sezioni tematiche e liberamente consultabili.

[www.laprevidenza.it](http://www.laprevidenza.it)

**SICURWEB**

Portale dedicato alla sicurezza e al risparmio energetico. Normativa, informazioni e utilità in materia.

[www.sicurweb.it](http://www.sicurweb.it)





ISSN 1129-1451