

Zimbra

i.baldi@comune.rosignano.livorno.it

---

**Mozione Presentata: N. 104/2015 del 2015-05-18: anti-mobbing**

---

**Da :** Accesso Atti <accesso\_atti@comune.rosignano.livorno.it> lun, 18 mag 2015, 14:49

**Oggetto :** Mozione Presentata: N. 104/2015 del 2015-05-18: anti-mobbing

**A :** i baldi <i.baldi@comune.rosignano.livorno.it>, a urru <a.urru@comune.rosignano.livorno.it>, m melfa <m.melfa@comune.rosignano.livorno.it>, c giovani <c.giovani@comune.rosignano.livorno.it>, g taddei <g.taddei@comune.rosignano.livorno.it>, e becherini cc <e.becherini.cc@pec.it>, g taddei <g.taddei@comune.rosignano.livorno.it>

**Mozione Numero: 104/2015 Inoltrata**

**Presentata presso:** U.O. Supporto Istituzionale

**Oggetto:** anti-mobbing

**Testo:** MoVimento 5 Stelle Rosignano Marittimo 1 Al Presidente del Consiglio Comunale Caterina Giovani Al Sindaco Alessandro Franchi del Comune di ROSIGNANO MARITTIMO MOZIONE ANTI-MOBING  
PREMESSO CHE “ L'incessante protrarsi della crisi economica del nostro territorio e l'inarrestabile disgregamento del turismo che ha portato ad una forte riduzione occupazionale e perdita di posto di lavoro, e che tale condizione abbia di fatto creato un sostanziale aumento della manifestazione di fenomeni vessatori quali il mobbing, ovvero un fenomeno in costante aumento nei luoghi di lavoro. “ Il “mobbing” “ una condotta sistematica e protratta nel tempo, che concreta, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro, garantite dall'art. 2087 c.c.; e che tale illecito rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto da questa norma generale a carico del datore di lavoro. Tale azione si realizza concretamente con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato “ Il mobbing pu2 causare anche malattie professionali e, quindi, pu2 costituire reato di delitto e lesione personale colposa previsto e punito dall'articolo 590 del C.P., e che i casi di mobbing possono, dunque, essere denunciati all'INAIL in base alla sentenza della Corte Costituzionale n° 179/89 anche come malattie professionali non tabellate per le quali spetta al lavoratore l'onere della prova dell'origine professionale, concetto questo ribadito dall'articolo 10 del decreto legislativo n° 38/2000. “ Per quanto concerne il danno professionale si contempla il danno alla professionalità “oggettivamente intesa” come ebbe ad

esaminare con approfondimento sul versante probatorio, la sentenza di Cass. n. 14443/2000, strutturato dalla perdita di chances, cioÃ di opportunitÃ di miglioramenti retributivi conseguenti a inibita progressione di carriera interna, al mancato conseguimento di specifiche indennitÃ o premi correlati alle mansioni originarie, nonchÃ© dalla perdita di opportunitÃ di ricollocazione sul mercato esterno. â€ Per quanto attinente al danno alla salute o del danno biologico, esso puÃ² manifestarsi in Sintomi fisici: â€ eruzioni cutanee, â€ abbassamento delle difese immunitarie disturbi tiroidei, â€ disturbi cardiaci: tachicardia, senso di oppressione, ipertensione, â€ problemi delle funzioni gastriche e digestive: bulimia, gastrite, ulcera, â€ disturbi intestinali, â€ disturbi della sfera sessuale, â€ dolori osteoarticolari, â€ astenia. Sintomi psichici: â€ manifestazioni psicosomatiche (sono le prime a manifestarsi): perdita di concentrazione, di memoria, turbe del sonno, cefalee, sudorazione; â€ agitazione / irrequietezza; â€ sindromi ansiose;- depressioni con fissazione del pensiero sul proprio problema, abuso nei consumi di sigarette, caffÃ, analgesici, stimolanti, alcolici etc; â€ disturbi comportamentali che impediscono la partecipazione alla vita lavorativa fino all'espulsione dal mondo del lavoro (attacchi di panico, disistima etc); â€ alterazioni della personalitÃ che nei casi piÃ¹ gravi Movimento 5 Stelle Rosignano Marittimo 2 scaturiscono fino al suicidio. Rispetto ad altre forme traumatiche il mobbing ha una maggiore tendenza alla cronicizzazione anche se essa comporta un lungo periodo di latenza fino, in alcuni casi, al superamento del periodo di comportamento con grave pregiudizio per la conservazione del posto di lavoro. Per ultimo, qualora il demansionamento sia incisivo e protratto determina di solito la sindrome depressiva, da stress per disadattamento lavorativo, che si riverbera in danno biologico (tramite le varie somatizzazioni da patologia ansiosa â€ depressiva, da attacchi di panico, gastralgie, tachicardie, dermatosi, ecc.), e quindi definito dallâ€™art. 13 d.lgs n.38/2000 quale «lesione allâ€™integritÃ psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona» (definizione confermata sostanzialmente anche dallâ€™art. 5, 3 co., L. n. 57/2000, per le lesioni di lieve entitÃ da sinistri stradali), ed in quanto tale â€ a differenza degli altri sopraevidenziati - pacificamente documentabile in giudizio tramite certificazione sanitaria, eventualmente oggetto di riscontro da parte di un Ctu specialista nominato dal magistrato. â€ Secondo indagini Istat il 9% dei lavoratori Ã¨ vittima di mobbing, e che 1 donna su 3 subisce soprusi e molestie sessuali negli ambienti di lavoro, e che tali dati rappresentano la sola punta di un'iceberg che contiene dati raccapriccianti spesso sommersi da omertÃ, timori e paure dei lavoratori dipendenti di perdere il proprio posto di lavoro CONSIDERATO CHE â€ La legge nÂ°300 del 20.05.1970 dello Statuto dei Lavoratori in parte contempla e

ricondece a casi di mobbing nella sua fattispecie regolata dall'art. 9 sulla tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore, dall'art. 15 della suddetta legge per gli atti discriminatori inerenti motivi politici o religiosi e dall'art. 18 il quale regola la reintegrazione nel posto di lavoro nei casi di ingiusto licenziamento. La giurisprudenza regolata dalla legge 626/94 illustra le sue disposizioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro. L'art. 2087 del Codice Civile regola gli obblighi del datore di lavoro di tutelare la salute fisica dei dipendenti anche sul tema delle patologie psichiche determinate dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro, che trova il suo fondamento giuridico nella Sentenza della Corte Costituzionale n. 179/1988. Con le forme di organizzazione dei processi produttivi e la crescente attenzione ai profili di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere non solo i rischi e la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale (siano esse tabellate o non) ma anche in quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative. Considerato che i disturbi psichici possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro, e che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo attraverso situazioni definibili con l'espressione "costrittività organizzativa". Tali situazioni di "costrittività organizzativa" più ricorrenti rivestono un imprescindibile valore orientativo per eventuali situazioni assimilabili a:

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa. Movimento 5 Stelle Rosignano Marittimo 3 - Svuotamento delle mansioni.
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata.
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro.
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati.
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto.
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici.
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie.
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale.
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo. Inoltre rientra nella contemplazione della "costrittività organizzativa" o a casi ad essi assimilabili, il rischio tutelato anche dal cosiddetto "mobbing strategico" specificamente ricollegabile a finalità lavorative dove si ribadisce ad azioni finalizzate ad allontanare o emarginare il lavoratore.

nel Decreto Legislativo n. 38/2000 (art. 10, comma 4), nel quale sono considerate come malattie professionali non solo

quelle elencate nelle apposite Tabelle di legge, ma anche tutte le altre patologie di cui sia dimostrata la causa lavorativa. Le incongruenze organizzative con caratteristiche strutturali durature ed oggettive e, come tali, verificabili e documentabili tramite riscontri altrettanto oggettivi non sono suscettibili a discrezionalità interpretativa. Il mobbing può costituire reato di delitto e lesione personale colposa previsto e punito dall'articolo 590 del C.P. come da premessa. L'art. 13 d.lgs n.38/2000 definisce le cause di lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona. IMPEGNA la Giunta e il Sindaco Ad avviare un'azione di sinergia tra gli organi comunali preposti indirizzata a promuovere l'apertura di uno Sportello Anti-Mobbing Comunale finalizzato a mettere in campo tutti i servizi di informazione e di assistenza gratuita a lavoratori pubblici e privati vittime di soprusi, vessazioni e pressioni psicologiche subite in ambiti lavorativi, individuando personale interno professionalmente competente o da addestrare attraverso corsi di formazione. Alla pubblicazione di una pagina On Line sul sito del Comune di Rosignano Marittimo che offra un servizio di segnalazione in tempo reale agli utenti sui flussi di fenomeni di mobbing del territorio, attraverso l'ausilio di Form o altri strumenti applicativo-informatici. A sensibilizzare attraverso comitati ed associazioni la promozione di Class Action o cause comuni contro multinazionali che si rendono protagoniste di fenomeni di mobbing, bossing o stalking in ambito lavorativo a danno di lavoratori dipendenti pubblici e privati nell'area territoriale del Comune di Rosignano Marittimo. Rosignano Marittimo I Consiglieri del Movimento 5 Stelle Rosignano Marittimo Mario Settino, Elisa Becherini, Francesco Serretti

**In Data:**2015-05-18

[Clicca Qui per accedere al Sistema da Casa](#)

[Clicca Qui per accedere al Sistema dalla rete Comunale](#)

---