



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

MOBBING: IL LAVORO MALATO

MOBBING: THE SICK WORK

Relatore:

Prof.ssa Catalini Paola

Rapporto Finale di:

Rossini Michela

Anno Accademico 2019/2020

Ai miei genitori

*Ringrazio tutti coloro che sono stati presenti,
che mi hanno accompagnato,
e che mi hanno supportato,
lungo questo breve,
ma magnifico percorso.*

Indice:

I. IL MOBBING: INTRODUZIONE.....pag.5

II. COME E PERCHÈ NASCE IL MOBBING.....pag.6

II.1. ETIMOLOGIA

II.2. CAUSE DELLA NASCITA DEL MOBBING

III. COME VIENE REALIZZATO IL MOBBING...pag.13

III.1. PROTAGONISTI DEL MOBBING

III.2. TIPOLOGIE DI MOBBING

III.2.1. Mobbing verticale: ascendente e discendente

III.2.2. Mobbing orizzontale

III.3. FASI DI SVILUPPO DEL MOBBING

III.4. REAZIONI AL MOBBING

III.5. NUMERI IN ITALIA

III.5.1 Settore di provenienza delle vittime

III.5.2 Età delle vittime

III.5.3. Sesso delle vittime

III.5.4. Posizione del mobber

IV. AFFRONTARE IL MOBBING.....pag.32

IV.1. IMPORTANZA DELLA DENUNCIA

IV.2. TUTELA GIURIDICA

V. CONCLUSIONE.....pag.42

BIBLIOGRAFIA E RIFERIMENTI.....pag.43

I. IL MOBBING: INTRODUZIONE

Con il termine “mobbing” si fa riferimento all’insieme dei comportamenti persecutori e violenti esercitati sul posto di lavoro da parte di superiori e/o colleghi, nei confronti di un lavoratore.

Quando parliamo di mobbing, non intendiamo unicamente il singolo conflitto quotidiano, che è un semplice evento fisiologico, ma a comportamenti reiterati nel tempo volti a ledere la dignità e l’integrità psico-fisica del lavoratore, e in quanto tale rappresenta una minaccia al buon funzionamento delle organizzazioni.

Questi comportamenti possono avere vari scopi, ma sono sempre distruttivi in quanto vanno ad emarginare o addirittura eliminare una persona divenuta in qualche modo scomoda, inducendola alle dimissioni volontarie o mettendo in atto comportamenti volti a provocarne un motivato licenziamento.

II. COME E PERCHÈ NASCE IL MOBING

II.1. ETIMOLOGIA

Il termine “mobbing” deriva dal latino “*mobile vulgus*” che significa “folla dedita al vandalismo”.

Venne usato per la prima volta negli anni Settanta in etologia, da Lorenz, per descrivere il comportamento di alcuni animali che circondano un proprio simile e lo assalgono per allontanarlo dal branco.

Il termine ha assunto potenza metaforica per esprimere l'immagine dell'assalto di un gruppo nei confronti di una vittima; infatti qualche anno dopo, venne ripreso da Heinz Leymann, noto psicologo del lavoro, e associato ad un nuovo disturbo che aveva osservato in alcuni operai ed impiegati svedesi sottoposti ad una serie di traumi e violenze psicologiche sul posto di lavoro.

Data la natura di questo fenomeno, ancora non esiste una vera e propria terminologia a livello mondiale, ma esistono diverse definizioni volte a descrivere e spiegare il fenomeno del mobbing.

Il mobbing esiste da sempre, nasce contestualmente ai rapporti umani organizzati, è parte integrante e “degenerante” del conflitto intra-aziendale.

Tale fenomeno può essere infatti definito come quel caso, o meglio, quell’insieme di casi in cui una persona viene tormentata, offesa, o deresponsabilizzata dai propri colleghi o superiori; oppure quel caso in cui un individuo si percepisce sul lavoro come bersaglio di azioni negative messe in atto da una o più persone dalle quali non è in grado di difendersi.

Affinché si tratti di mobbing però, è necessario che queste azioni siano frequenti e reiterate nel tempo, in modo da dar vita a un processo a cui conseguono esiti anche molto gravi.

II.2. CAUSE DELLA NASCITA DEL MOBBING

Riguardo le cause della nascita del mobbing, negli anni si sono sviluppati numerose teorie, di vario genere, provenienti da autori ispirati da correnti di pensiero molto eterogenee e che hanno dato spazio a molteplici dibattiti.

Harald Ege è uno psicologo di origini tedesche che vive e lavora in Italia dalla metà degli anni '90, e proprio nel nostro Paese ha condotto importanti ricerche nell'ambito della psicologia del lavoro e fornito grandi contributi, soprattutto nell'identificazione del mobbing e nella lotta contro lo stesso.

Secondo Ege, le cause del mobbing vanno ricercate nelle differenze culturali, cioè nelle credenze e nei valori predominanti nei vari Paesi e società.

Alcuni fattori che determinano il contesto culturale potrebbero ad esempio essere: l'importanza che il soggetto dà al lavoro nella sua vita, in quanto, se molto importante, allora sarà più facile che esso risenta della violenza psicologica nel contesto lavorativo; la competitività nel luogo di lavoro, cioè, in un settore ad alta concorrenza sicuramente sarà maggiore anche il rischio di mobbing; l'apertura alla multietnicità, se la forza lavoro è composta da soggetti molto eterogenei tra loro in termini di provenienze, significa che la società è molto predisposta all'integrazione delle culture straniere e sicuramente il rischio di mobbing sarà minore.

Un'altra importante teoria cui si assiste è quella di Paul McCarthy, anch'esso noto psicologo del lavoro, che ha condotto una importante ricerca sui legami fra violenza psicologica e stili manageriali, il quale ritiene che una delle principali cause del mobbing sia la struttura organizzativa delle aziende moderne.

Esso colpevolizza sostanzialmente la globalizzazione, di conseguenza la trasformazione e l'apertura tecnologica, economica e sociale, la spietata concorrenza nei mercati a livello globale e tutte le incertezze determinate dalla maestosità di questi fattori a cui l'organizzazione aziendale si è dovuta adattare.

McCarthy tende dunque a riassumere questi punti in una sorta di violenza psicologica dettata dalla necessità di riorganizzare il sistema aziendale, e tale per cui quei lavoratori che non riescono a mantenere o a realizzare livelli di elevato rendimento, sono destinati ad essere vittime di aggressioni e sofferenze.

Ege e McCarthy, sono quindi accomunati da uno stesso principio in quanto fanno riferimento entrambi al fatto che la

causa scatenante del mobbing trova le sue fondamenta in una sorta di insicurezza e incertezza del contesto e dell'ambiente esterno, le quali si riflettono nei soggetti creando conflitti interpersonali dando poi vita al mobbing.

La logica è differente invece, per quanto riguarda altri autori, come ad esempio Field, illustre scrittore inglese, che nel corso della sua vita ha concentrato i propri racconti sul bullismo e le molestie sul posto di lavoro. Esso sostiene che le cause del fenomeno non provengono dall'ambiente esterno, ma nascono dalla sfera individuale di chi compie tali azioni; sostanzialmente imputa le cause del mobbing alla personalità disturbata del cosiddetto mobber. Le sue opinioni sono molto radicali, infatti non vengono condivise da tutti.

Alcuni suoi critici infatti, sostengono che il mobbing sia un problema della vittima, e quindi dipenda dalla personalità, o comunque dalla sfera privata di questa.

Chi invece, riesce a darci una spiegazione più esaustiva, dopo tanta confusione, è Heinz Leymann, uno tra i maggiori studiosi del fenomeno, e soprattutto uno dei primi identificatori del mobbing.

Leymann sostiene innanzitutto che i tratti caratteristici della vittima di mobbing siano conseguenti al fenomeno, e non antecedenti allo stesso.

Egli inoltre individua diversi ambiti nei quali si possono sviluppare tali conflitti e ci aiuta dunque a comprenderne le cause.

Il primo ambito si riferisce ad una carente organizzazione e distribuzione del lavoro, che rappresenta una causa di stress e tensioni che vengono scaricate su qualcuno.

All'aspetto dell'organizzazione del lavoro, si collegano le problematiche relative alle mansioni lavorative; i soggetti che svolgono lavori più monotoni, ripetitivi, e poco qualificati, sono più predisposti al mobbing rispetto ad altri, per "sfuggire" alla monotonia, o anche in questo caso, per cercare di scaricare tensioni o colpe su qualcuno.

Per questo motivo è necessario che all'interno di ogni azienda sia presente una direzione del lavoro efficiente che tenga conto delle esigenze dei lavoratori, soprattutto nei ruoli inferiori.

Possiamo evincere dunque, che generalmente, fenomeni di mobbing si verificano al sussistere di tensioni all'interno di gruppi lavorativi derivanti da eventi come avvicendamenti al vertice, ristrutturazioni, accorpamenti, ecc. che vanno a perturbare l'armonia del gruppo attraverso azioni espulsive nei confronti di qualche componente.

Quello che possiamo estrapolare quindi dalle varie teorie e dalle relative critiche, è che non esiste un'unica causa, ma il mobbing nasce dall'allinearsi dei numerosi fattori suddetti.

Tutte le teorie che abbiamo enunciato, potrebbero essere incluse all'interno del mobbing, ma possono non essere esaustive se non includono anche la visione delle altre.

È quindi evidente come la ricerca delle cause implica l'affiancamento di varie teorie anche diverse tra loro, per offrire una descrizione esaustiva e dettagliata.

III. COME VIENE REALIZZATO IL MOBBING

III.1. PROTAGONISTI DEL MOBBING

I partecipanti al fenomeno del mobbing sono anche definiti attori “...*in quanto, proprio come su un palcoscenico, ognuno di loro ricopre un ruolo particolare, che determina le sue azioni e reazioni*” (Harald Ege, 1996).

I protagonisti del mobbing sono generalmente due: il *mobbizzato*, cioè la vittima degli attacchi e dei comportamenti di mobbing, e il *mobber*, colui che attua tali comportamenti.

I principali psicologi del lavoro, nonché autori di varie ricerche sul tema di mobbing, hanno stilato una classificazione di tipologie di mobbizzati, che ci aiuta nel riconoscimento dei ruoli e della fattispecie del mobbing. Alcuni di questi sono:

- il *distratto*, colui che non si accorge che la situazione attorno a sé è cambiata e non riesce a valutarla in modo realistico;
- il *passivo*, è chi vorrebbe sempre ricevere consensi e riconoscimenti da parte del suo ambiente con un atteggiamento servile che spesso scatena l’antipatia dei colleghi;

- l'*ipocondriaco* è colui che esprime continuamente il peso e coinvolgimento emotivo causatogli dal lavoro, sentendosi sempre vittima di forze esterne;

- il *vero collega*, è colui che dimostra a tutti la sua sincerità in ogni occasione e quando c'è qualche problema tende a chiarirlo e a parlarne apertamente.

Atteggiamenti di questo tipo possono essere estremamente pericolosi per un mobber che solitamente agisce in modo subdolo e nascosto; questo quindi, allarga la sua azione includendo il "vero collega" tra le sue vittime.

- il *sicuro di sé*, è una persona che crede fortemente in sé stessa e nelle sue capacità al punto tale che neanche le critiche degli altri lo toccano. Esso facilmente attira e provoca l'invidia dei colleghi;

- il *pauroso* è invece colui che ha paura di tutto: di perdere il posto di lavoro, del suo capo, di fallire, di fare errori.

Esso viene mobbizzato in genere perché viene visto come un pericolo per la tranquillità e l'equilibrio mentale dei propri colleghi, che temono di essere influenzate dalle sue incertezze;

- l'*introverso* ha difficoltà nei rapporti interpersonali e tuttavia la mancanza di comunicazione con gli altri potrebbe essere intesa come un atteggiamento ostile che provoca fastidio e disagio negli altri e, di contro, reazioni aggressive nei suoi confronti;
- il *capro espiatorio* è invece la “valvola di sfogo” presente in molti gruppi di lavoro che solitamente si identifica con il componente più debole che accusa le aggressività represses degli altri. È una persona molto insicura, incapace di difendersi e di sottrarsi al ruolo di cui è stato investito.

Dunque, generalmente è stato osservato che le vittime più frequenti non sono coloro che si presentano come i più deboli, ma come i più “diversi” agli occhi dei colleghi.

III.2. TIPOLOGIE DI MOBBING

Prima di procedere a descrivere le fasi e le peculiarità del fenomeno, è opportuno fare delle macro-distinzioni, che riguardano principalmente i soggetti che danno vita al mobbing.

Si distingue, nella prassi, fra *mobbing verticale* (o gerarchico) e *mobbing orizzontale* (o ambientale); il primo, ha a che fare con l'organizzazione gerarchica dell'azienda, il secondo è quello messo in atto dai colleghi della vittima.

III.2.1. Mobbing verticale: ascendente e discendente

Il mobbing verticale può assumere due diverse connotazioni; parliamo di *mobbing ascendente* e *mobbing discendente*.

Il mobbing discendente si verifica quando un superiore gerarchico, un capo ad esempio, mette in atto delle strategie mobbizzanti, contro un dipendente.

Questo tipo di comportamento è anche definito *bossing*, che si concretizza in una serie di atti compiuti da un superiore, che determinano una penalizzazione o un'umiliazione ingiustificata del dipendente, per trarre vantaggi per la propria posizione.

Spesso a queste attività partecipano anche i colleghi, detti *side mobbing*, che preferiscono assecondare il superiore, o quantomeno non prendere le difese della vittima, per non

sfigurare con il capo, nella speranza di fare carriera, o semplicemente per evitare problemi.

Al contrario, il mobbing ascendente si verifica quando è un gruppo di colleghi di grado inferiore a coalizzarsi contro un superiore gerarchico.

È ad esempio il caso in cui uno o più dipendenti formulano delle segnalazioni contro il datore di lavoro agli organi ispettivi o addirittura in sede penale, oppure quando formulano una denuncia che risulta poi infondata, all'unico scopo di danneggiare il datore di lavoro, per finalità punitive o vendicative.

III.2.2. Mobbing orizzontale

Ci troviamo invece in un conteso di mobbing orizzontale, quando un lavoratore viene emarginato dai propri colleghi.

Questi, tendono a mettere in atto comportamenti che mirano a colpire il lavoratore attraverso molestie, maltrattamenti e condizioni di lavoro disagiate e frustranti.

In ogni caso, il datore di lavoro non solo è tenuto a non compiere atti lesivi alla dignità e all'integrità psicofisica del lavoratore, ma deve impedire l'altrui sottoposizione a vessazioni persecutorie. Dunque, se esso viene a conoscenza delle condotte lesive a danno di un dipendente, ha l'obbligo di adottare provvedimenti idonei per la cessazione dell'illecito, in quanto il Codice civile (art. 2087) impone al datore di lavoro la salvaguardia e la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei propri dipendenti.

III.3. FASI DI SVILUPPO DEL MOBBING

Avendo fatto chiarezza sulle varie tipologie e sfaccettature di questo fenomeno, andiamo ad analizzare nel particolare, come esso si svolge e quali sono le fasi e processi che lo caratterizzano.

In Italia, il problema del mobbing è stato introdotto dallo psicologo del lavoro Harald Ege, autore del "metodo Ege", un metodo di riconoscimento del fenomeno del Mobbing, strutturato in sei fasi.

“Condizione zero”

Queste sei fasi sono precedute da una prefase, chiamata “condizione zero” in quanto non esiste una vera e propria vittima, ma rappresenta la condizione iniziale attraverso cui il fenomeno del Mobbing può prendere vita.

Questa prefase è una condizione che può definirsi tipica dei contesti lavorativi, in quanto prevede conflitti fisiologici derivanti dalle competitività presenti tra colleghi.

Non può dunque identificarsi con il mobbing, visto che questa fase è soprattutto caratterizzata da piccole accuse e ripicche, con lo scopo di emergere rispetto agli altri, ma rappresenta invece una base, un terreno fertile per la sua nascita.

1 fase: “conflitto mirato”

La prima fase è identificata dal conflitto mirato. Si individua una vittima, e dai normali conflitti fisiologici ci si dirige verso conflitti patologici, che prendono campo anche nella sfera privata e personale, oltre che in quella lavorativa.

Mentre nella fase precedente, l'obiettivo dell'individuo era quello di emergere tra gli altri, ora il suo focus si centra nel voler distruggere l'avversario.

La vittima, non si rende conto immediatamente di ciò che sta accadendo, e cerca il chiarimento dialettico, anche con gli altri membri del gruppo, ma ciò che ottiene sono unicamente risultati negativi, perché il suo pensiero e le sue opinioni vengono distorte e ignorate anche dagli altri colleghi.

2 fase: "l'inizio del Mobbing"

A questo punto, ha inizio il vero e proprio fenomeno del mobbing.

Durante questa seconda fase, la vittima inizia ad avvertire dei disagi sociali. Si rende conto che non riceve più il saluto dei colleghi, viene continuamente attaccato, anche davanti ai superiori. Inizia quindi ad essere consapevole di questo distacco ma non riesce a darsi una spiegazione, essendo persino privato ormai anche di un confronto con i colleghi.

3 fase: “primi sintomi psicosomatici”

Nella terza fase, il mobbizzato comincia a sentirsi sempre più coinvolto nella situazione, inizia ad avvertire i primi sintomi psicosomatici, come insonnia, depressione, problemi digestivi, e altri.

4ª fase: “errori ed abusi della direzione del personale”

Il caso di mobbing diventa così un fenomeno pubblico di cui si accorge anche l'amministrazione, ma che spesso anziché intervenire a difesa, lo favorisce.

Generalmente infatti, la vittima viene convocata dal dirigente a cui interessa di giungere ad un accomodamento e prendere decisioni più utili per l'azienda, ma la sua visione del problema è quella che gli è già stata presentata dal mobber ed è quindi già prevenuto in partenza.

In genere si consiglia al mobbizzato di richiedere “spontaneamente” il cambio di ufficio o di sezione e persino un periodo di malattia o di aspettativa.

5 fase: “serio aggravamento della salute psicofisica della vittima”

Nella quinta fase, se le azioni del mobber continuano, si verifica un aggravamento sempre più intenso della salute psicosomatica della vittima, che comporta l’insorgenza di sensi di disperazione ed inutilità, in quanto la vittima si convincerà sempre di più di essere essa stessa il vero problema e la causa del proprio disagio.

6 fase: “esclusione dal mondo del lavoro”

La sesta, ed ultima fase, implica l’uscita della vittima dal posto di lavoro, tramite dimissioni volontarie, licenziamento, ma anche esiti piuttosto traumatici, che purtroppo, sono molto più frequenti di quanto si immagina; parliamo ad esempio di suicidio, sviluppo di manie ossessive, omicidio e/o vendetta sul mobber.

Quello che Ege nella sua ricerca ha stimato, è che non tutti arrivano all’ultima fase. Solo le vittime di casi estremi vengono espulsi dal mondo del lavoro.

III.4. REAZIONI AL MOBBING

Una vittima di mobbing, può atteggiarsi al mobbing in due modalità diverse, che dipendono senz'altro dal proprio carattere e dalla propria personalità, ma anche dal contesto in cui questa si trova.

Si distinguono reazioni *passive* e reazioni *attive*.

Nel primo caso, il lavoratore non vuole accettare di trovarsi in una tale situazione e continua a condurre la sua normale vita quotidiana al lavoro. Con il passare del tempo però, inevitabilmente si accorgerà che i rapporti sono totalmente cambiati, soprattutto con alcuni.

Questa situazione frustrante è solita generare atteggiamenti depressivi della vittima, anche se voglia continuare a credere che si tratti di semplici conflitti insignificanti.

Se la vittima non si rende conto che non è come crede e non inizia ad opporre resistenza, o comunque chiedere un confronto, diventerà sempre più insicura di sé a tal punto di credere di essere essa stessa il problema, fino ad auto isolarsi

anche dalle persone che non avevano nulla a che fare con i mobbers.

Nel caso invece della reazione attiva, la vittima prova a difendersi cercando di portare l'attenzione dei colleghi sui comportamenti dei mobbers in modo da avere degli alleati ed eventuali testimoni.

Sicuramente la vittima attiva riuscirà ad affrontare meglio la situazione, e anche se i risultati saranno negativi, si renderà conto della necessità di ricorrere ad un aiuto esterno (come uno psicologo) che può portargli determinati benefici.

A differenza, la situazione peggiore sarà per la vittima passiva, che non solo non comprende il bisogno di aiuto, ma addirittura lo rifiuta.

Altro modo, che Harald Ege ritiene di fondamentale importanza, per reagire al mobbing, è quello di partecipare ai *corsi di autodifesa verbale*; sono corsi di formazione indirizzati alla singola persona per aiutarla ad affrontare e gestire le conflittualità quotidiane.

Questi corsi, che tendono a fortificare la persona nel suo interno per modificare il suo atteggiamento fuori, sono risultati molto efficaci, in quanto la vittima, acquisendo la capacità di rispondere adeguatamente in qualsiasi circostanza si sentirà più forte e sicura di sé in modo tale da riuscire a salvaguardare la propria dignità e ad evitare che gli attacchi subiti si trasformino in disturbi psicosomatici.

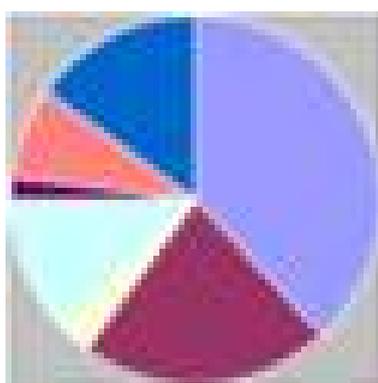
III.5. NUMERI IN ITALIA

In Italia le condizioni organizzative e la disciplina del mercato del lavoro sembrano essere un terreno fertile per la crescita di questa malattia sociale del nostro tempo.

Harald Ege, verso la fine degli anni Novanta, ha condotto una ricerca su un campione di 301 vittime in tutto il territorio nazionale (con prevalenza nelle regioni Lazio, Emilia-Romagna e Lombardia) ha messo in luce come il fenomeno ha una portata molto estesa che abbraccia tutti i settori di impiego, seppur con differenze dovute in special modo all'età ed al sesso dei lavoratori.

In Italia si è infatti stimato che le vittime sarebbero circa un milione e mezzo.

III.5.1. Settore di provenienza delle vittime



- Settore industriale beni e servizi
- Amministrazione pubblica
- Settore commerciale
- Scuole\Universit
- Agricoltura
- Sanit \ Ospedali
- Altri settori

Come si evince dal grafico, più del 38% delle vittime intervistate provengono dal settore industriale.

I numeri maggiori, si hanno in questo settore, perché è qui che generalmente si è orientati unicamente verso il profitto, in quanto vige la filosofia secondo cui chi produce e vende di più viene anche maggiormente gratificato.

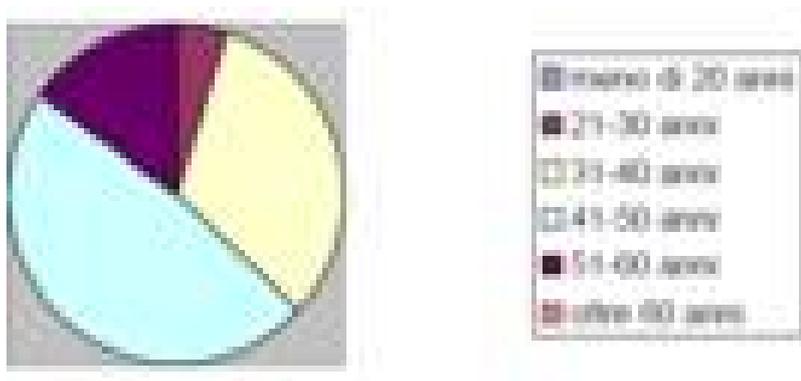
E siccome, come abbiamo visto, esiste un forte legame tra mobbing e ambizione, è possibile che un ambizioso carrierista ricorra al mobbing per liberarsi di un collega molto efficiente che potrebbe diventare un ostacolo nella corsa alla promozione.

Un altro forte impatto del mobbing, si ha nell'amministrazione pubblica, in cui è stato registrato un 21% circa delle vittime.

In questo ambito hanno molto peso i favoritismi, i quali possono portare alla tendenza ad eliminare chiunque non faccia parte della famiglia o delle conoscenze.

Inoltre, spesso negli uffici pubblici molti impiegati soffrono di un diffuso senso di noia a causa dell'esubero di personale e di mancanza di lavoro da svolgere; il mobbing spesso è ricondotto anche a questo.

III.5.2. Età delle vittime



Circa la metà delle vittime di mobbing, come si può notare dal grafico, si trova in una fascia d'età compresa tra i 41 e 50 anni,

a differenza dei più giovani che ricoprono a malapena un 5% delle vittime.

Le motivazioni a fronte di ciò sono date dal fatto che la fascia di mezza età si trova in una fase di vita delicata dominata da trasformazioni e transizioni a livello personale.

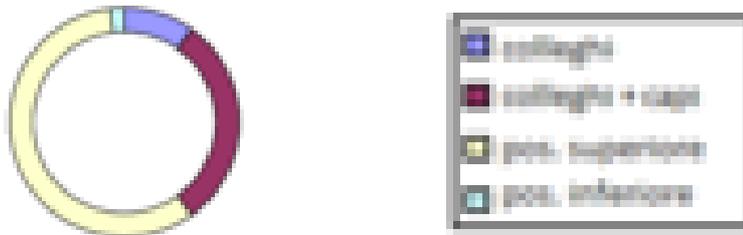
Per questo le aziende, quando vogliono puntare sulla dinamicità tendono a privilegiare l'assunzione dei dipendenti più giovani a scapito dei più maturi, che si vedono sorpassati e calpestati da chi ha meno esperienza.

III.5.3. Sesso delle vittime

Generalmente, i mobbers preferiscono attaccare vittime del loro stesso sesso.

Secondo le statistiche, due mobber uomini su tre se la prendono con una vittima uomo, mentre un terzo di loro aggredisce vittime donne. In questo caso entra in gioco il fattore delle molestie sessuali, che si possono configurare come *mobbing a sfondo sessuale*.

III.5.4. Posizione del mobber



Nell'88% dei casi circa, il mobber si trova in una posizione superiore rispetto la vittima, tra questi più spesso (nel 58% dei casi), il mobber è il singolo capo, mentre per il restante 30% delle casistiche, il capo viene assecondato e supportato dai colleghi.

Nel fenomeno del mobbing, il capo dell'azienda può assumere dunque tre ruoli differenti:

- Può essere lui stesso il promotore del mobbing, ma non viene assecondato e aiutato degli altri dipendenti;
- Viceversa, è lui il promotore e coinvolge i dipendenti, quindi colleghi della vittima, che lo supportano e lo aiutano sperano in qualche forma di gratificazione.

- Sono i colleghi della vittima a mettere in atto il mobbing, ma il capo in qualche modo lo permette o addirittura lo favorisce.

Un tipo di mobber invece quasi numericamente irrilevante è quello che si trova in una posizione inferiore rispetto alla vittima; è chiaro quindi che nel nostro Paese, esiste una gerarchia tale che il mobbing dall'alto è quasi giustificato dal potere e dall'autorità dei soggetti in posizioni superiori.

IV. AFFRONTARE IL MOBBING

IV.1. IMPORTANZA DELLA DENUNCIA

Qualora un soggetto, creda di trovarsi in una situazione di mobbing, e quindi si accorga di essere vittima di frequenti molestie di vario tipo, ciò che deve assolutamente fare, è denunciare il mobbing.

Denunciare vuol dire far conoscere a tutti un problema e renderli partecipi; si può denunciare un fatto all’Autorità Giudiziaria, o si può aprire una vertenza presso i sindacati, ma esistono anche altri mezzi, come attraverso una pubblicazione su un giornale, nelle riunioni aziendali, con un volantino appeso in bacheca ecc.

Denunciare il mobbing però non è sempre così semplice perché si teme di perdere il posto di lavoro, o di essere derisi e umiliati ancor di più. Ma va fatto. Soprattutto perché parlare di mobbing sul lavoro serve alla vittima per “liberarsi”, per dare coraggio a chi si trova nella stessa situazione ma preferisce tacere e sopportare, piuttosto che intraprendere una battaglia con il capo.

Il fenomeno può essere quindi limitato e in qualche modo aggirato, grazie all'aiuto di sindacati, psicologi e centri di ascolto, ma comunque tutto questo si riverserà nella vita privata della vittima portando a separazioni o crisi all'interno della famiglia.

I danni di non poco conto, creati dal mobbing nei confronti della vittima, possono essere di tipo patrimoniale, esistenziale e morale, e spesso sono irreversibili, nel senso che lasciano alle vittime qualcosa che saranno costretti a portarsi dietro per sempre.

Ma le conseguenze non sono negative solamente per il soggetto mobbizzato, ma anche, e soprattutto per l'azienda, che vedrà un calo di efficienza da parte dei dipendenti, danni economici, di immagine e altri; anche a livello sociale si registreranno particolari effetti negativi, ad esempio l'aumento della spesa sanitaria, l'aumento del carico fiscale per i dipendenti e il sistema previdenziale.

IV.2. TUTELA GIURIDICA

Attualmente in Italia non esiste una legge antimobbing, in quanto tale fenomeno non è configurato come specifico reato penale.

A livello internazionale invece, esiste una risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro, che rappresenta uno dei principali riferimenti normativi in materia; il nostro Stato però, non si è ancora adeguato a tale risoluzione, non essendo stata questa, seguita una direttiva che abbia imposto ai paesi europei una particolare legge sul mobbing.

Vi sono comunque una serie di norme nel nostro ordinamento che, seppur non specifiche, ci aiutano nella lotta contro il mobbing.

Una prima norma, che riguarda i diritti inviolabili dell'uomo, è rappresentata dall'articolo 32 Costituzione che afferma che *“la salute è un diritto dell'individuo e della collettività...”* alla quale va affiancato il principio stabilito dall'articolo 40 della stessa, secondo il quale *“l'iniziativa economica privata è libera, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in*

modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”.

Questi due articoli delineano quindi, il limite entro cui il datore di lavoro può liberamente muoversi senza offendere o infrangere il diritto del lavoratore. Oltre questo limite, vi è la violazione normativa.

Dal punto di vista civilistico inoltre, l’art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro *“di adottare le misure necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori”*.

La norma fa quindi riferimento a due specifiche tutele, che sono quelle relative all’integrità fisica e alla personalità morale; per la prima, il legislatore fa riferimento alle disposizioni attinenti alla salute del lavoratore; mentre per quanto riguarda la seconda, la tutela è proiettata verso la dimensione relazionale del lavoratore.

L’articolo appena citato dunque, fa sì che il datore di lavoro, violando quest’obbligo, è chiamato a risarcire sia il danno al patrimonio professionale, che il danno alla personalità morale subito dal lavoratore nel posto di lavoro.

Quando parliamo di danno professionale (o danno al patrimonio professionale), facciamo riferimento all'art.2103 c.c. che stabilisce che *“il lavoratore deve essere addetto alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero comunque a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte.”*

Ciò significa che il lavoratore non può essere adibito a mansioni inferiori e l'eventuale comportamento contrario del datore di lavoro può essere impugnato davanti al Giudice del lavoro per ottenere l'accertamento giudiziale della dequalificazione e la conseguente riassegnazione a mansioni adeguate e corrispondenti alla professionalità acquisita, e comunque, prevede un risarcimento danni, che deve essere pari a una somma corrispondente a circa la metà delle retribuzioni percepite dal lavoratore nel corso del periodo di dequalificazione.

La giurisprudenza definisce invece il danno morale come “*l'ingiusto turbamento dello stato d'animo del danneggiato o anche nel patema d'animo o stato d'angoscia transeunte generato dall'illecito*”.

Essendo di difficile quantificazione, in quanto collegato ad un elemento astratto, il risarcimento non può essere richiesto da tutti; i giudici infatti, lo concedono solo quando esiste l'evidente prova dell'illecito, che è talmente grave da compromettere i diritti fondamentali della persona.

La cosa fondamentale è che il turbamento dello stato d'animo, lo stato di angoscia, il dolore intimo della persona lesa, non degeneri in patologie, in quanto altrimenti, non ci troviamo più nell'ambito del danno morale, ma nel danno biologico.

Il risarcimento per il danno biologico invece, è ormai assicurato e indiscutibile, in quanto l'integrità fisica è un bene costituzionalmente garantito.

La giurisprudenza dunque, riconosce alla responsabilità del datore di lavoro sia natura contrattuale che extracontrattuale; tanto per intenderci, si ha *responsabilità contrattuale* nel caso

in cui il datore di lavoro non adempia ad un obbligo specifico cui è tenuto in forza del rapporto di lavoro.

Mentre si ha *responsabilità extracontrattuale* nel caso di violazione del dovere generico del “*neminem laedere*”, cioè del dovere di non ledere l’altrui sfera giuridica.

Come già citato nei paragrafi soprastanti, inoltre, il datore di lavoro non solo è tenuto a non compiere atti lesivi alla dignità e all’integrità psicofisica del lavoratore, ma deve impedire l’altrui sottoposizione a vessazioni persecutorie.

Egli, è quindi obbligato a risarcire al dipendente il danno morale o biologico conseguente ad una pratica di mobbing attuata dai colleghi dove venga accertato che, pur essendo a conoscenza dei comportamenti scorretti posti in essere da questi ultimi, non si sia attivato per farli cessare.

In questo caso quella dell’azienda è una responsabilità omissiva, in quanto si riconduce al reato omissivo secondo cui «non impedire un evento che si ha l’obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo».

Sotto il profilo penale invece, il nostro ordinamento non prevede il reato di mobbing; tuttavia può accadere che il comportamento tenuto dal mobber configuri uno specifico reato punito dall'ordinamento con la conseguente configurabilità penale di una delle seguenti fattispecie:

- Abuso di ufficio, se le vessazioni e le molestie sono compiute nell'ambito di un ufficio pubblico;
- Reato di lesione (fattispecie di delitti che offendono l'integrità fisica o psichica della persona);
- Violenza sessuale.

Quindi se il lavoratore denunci di aver subito un danno alla salute a causa dell'attività lavorativa, incombe su di esso l'onere di provare sia l'esistenza del danno che la pericolosità di tale ambiente e il datore di lavoro dovrà a sua volta provare di aver attuato tutte le misure e le cautele necessarie ad impedire il danno, e che quindi il verificarsi di questo non sia dipeso dalla sua inosservanza degli obblighi.

Come accennato in precedenza, non sono normative volte direttamente alla risoluzione del problema del mobbing, ma

sono dei presupposti da rispettare affinché determinati comportamenti non vengano messi in atto.

Inoltre, a supporto di tali norme, per i soggetti vittime di mobbing, la giurisprudenza prevede per il lavoratore in questione la possibilità di dimettersi per giusta causa e eventualmente fare richiesta di disoccupazione NASPI, un'indennità mensile di disoccupazione per i lavoratori subordinati il cui rapporto di lavoro è cessato involontariamente.

In questo caso le dimissioni sono date in tronco, la vittima non deve dare alcun preavviso, ma dovrà comunque procedere legalmente contro l'azienda per tentare di dimostrare il mobbing.

L'azione di tutela giudiziaria prevede un percorso attraverso il giudizio immediato del tribunale del lavoro al fine di salvaguardare i soggetti da danni psicofisici permanenti.

Prima di incaricare un avvocato per avviare una causa per mobbing infatti, bisogna valutare se si hanno o meno le prove di tale diritto.

Bisogna cioè poter dimostrare:

- di essere stato vittima di comportamenti mobbizzanti da parte del datore: di essere stato ad esempio privato degli incarichi che si ha sempre svolto;
- di essere stato ingiustificatamente rimproverato o umiliato davanti a colleghi e/o clienti;
- di essere stato isolato dai colleghi;
- che questa condotta mobbizzante abbia danneggiato la vittima sul piano professionale o personale (es. che abbia impedito di progredire nella carriera, e determinato di conseguenza uno stato di depressione, ansia, certificabile dal medico da cui si stanno seguendo terapie, prendendo farmaci o seguendo delle sedute dallo psicologo);

L'onere di queste prove, cioè l'obbligo di fornire tali documenti che dimostrano che è vero quanto viene rappresentato al Giudice, è tutto a carico del dipendente.

Una volta che le prove sono state dichiarate sufficienti dal Giudice, e quindi si è dimostrato che il mobbing ha causato determinati danni, si può procedere ad avviare la causa, per la

quale è in primis necessario depositare in Tribunale un ricorso redatto da un avvocato.

Il ricorso depositato viene assegnato ad un giudice che fisserà la data dell'udienza alla quale entrambe le parti dovranno partecipare personalmente.

Il giudice deve chiedere al lavoratore e al datore se siano disposti a trovare un accordo e, eventualmente, formulare lui stesso una proposta per conciliare le parti; se queste non vogliono trattare il giudice dovrà fissare un'altra udienza dove sentirà eventuali testimoni.

Per una causa di lavoro in materia, i tempi non sono generalmente lunghissimi, si parte da un minimo di 1 anno per finire a circa 3 anni, per il primo grado.

Ovviamente se si va in appello, i tempi si allungano, ancor di più se si va anche in Cassazione, più si va avanti più i costi da sostenere saranno maggiori, sia in termini di denaro che in termini di sofferenza.

CONCLUSIONE

Appurate le conseguenze che il fenomeno del mobbing è in grado di provocare per la vittima, personalmente, credo sia necessaria una maggior sensibilizzazione a livello normativo, per un intervento legislativo centrato alla risoluzione del mobbing.

A mio avviso inoltre, la conoscenza di queste tematiche, delle discriminazioni sul lavoro, del mobbing, e delle varie molestie, è di fondamentale importanza, in particolar modo ai tempi nostri, in cui casistiche di questo genere sono all'ordine del giorno.

Approfondire, conoscere e sapere come intervenire adeguatamente sul fenomeno del mobbing può aiutare a prevenire le drammatiche situazioni di cui si è parlato nei paragrafi soprastanti. In questo modo i possibili soggetti vittime di mobbing, maggiormente coscienti delle dinamiche e delle situazioni cui vanno incontro, potrebbero sicuramente prevenire adottando strategie difensive contro gli aggressori e combattere malesseri e conseguenze estremamente negative.

BIBLIOGRAFIA:

- ❖ Guglielmini Dina, *Mobbing: quando il lavoro ci fa soffrire*.
- ❖ Di Stasi Antonio, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*.
- ❖ Ege H., *I numeri del mobbing. La prima ricerca italiana*, Pitagora, Bologna 1999.
- ❖ Ege H., *Che cos'è il terrore psicologico sul luogo di lavoro*, Pitagora, Bologna 1996.

RIFERIMENTI:

- ❖ Caruso Anna Rita, *Mobbing: origini del fenomeno e tutele giuridiche* – Working paper: Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali.
- ❖ Fondo sociale Europeo, *Mobbing: il punto su...*