



FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Regionale Piemonte

Via Salbertrand, 56 – 10146 Torino
Tel/Fax: 011/0464996 – 011/5539524 – Cell: 349/4515695

email: piemonte@flpagemef.it
sito internet: www.flpagemef.it

Prot. n. 48SR/2018

Torino, 30 novembre 2018

Approfondimento tematico n.2

IL MOBBING.

Il secondo approfondimento tematico che vogliamo proporvi è quello relativo al *mobbing*, termine che adoperiamo spesso e, in qualche caso in modo erraneo. Anche questo lavoro non ha pretese di esaustività ma vuole limitarsi a fornire spunti di riflessione.

Il mobbing rientra nell'ampio *genus* della violenza e, delimitandolo al nostro contesto, specificatamente nella violenza psicologica sul posto di lavoro. Questa condizione di persecuzione psicologica sull'**ambiente di lavoro** ci è nota da più di un secolo. Infatti il primo a parlare di mobbing è stato lo psicologo svedese Heinz Leymann già alla fine dell'800. In Italia, la tematica è stata introdotta dallo psicologo tedesco Harald Ege, che per primo nel 2002 ha pubblicato un metodo per identificare il fenomeno e i suoi danni tramite il riconoscimento di 7 parametri (il cosiddetto metodo Ege).

<u>Parametri per il Riconoscimento del Mobbing:</u>	<u>Requisiti:</u>
1. Ambiente lavorativo	Il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro
2. Frequenza	Le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese (salvo caso del "sasso nello stagno")
3. Durata	Il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi; almeno tre mesi nel caso del "Quick Mobbing".
4. Tipo di azioni	Le azioni subite devono appartenere ad almeno due delle cinque categorie del "LIPT Ege" (salvo caso del "sasso nello stagno")
5. Dislivello tra gli antagonisti	La vittima è in una posizione costante di inferiorità.
6. Andamento secondo fasi successive	La vicenda ha raggiunto almeno la II fase ("L'inizio del Mobbing") del modello italiano Ege a sei fasi.
7. Intento persecutorio	Nella vicenda deve riscontrabile un disegno vessatorio coerente e finalizzato, composto da scopo politico, obiettivo conflittuale e carica emotiva e soggettiva.

Definizioni

Non esiste una definizione normativa di mobbing. Esistono diverse definizioni tratte dalla letteratura scientifica (medica, psicologica e sociologica) nonché definizioni elaborate dalla giurisprudenza che, nel corso degli anni, ha riconosciuto tutela giuridica a quanti vittime di questa forma di violenza. Possiamo definire, con un certo grado di astrazione, mobbing quella

condotta del superiore gerarchico, del collega o dei colleghi, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si esprime in sistematici e reiterati comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico e del complesso della sua personalità.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono quindi rilevanti i seguenti elementi:

- ✓ La molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- ✓ L'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- ✓ Il nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico (o di uno o più colleghi) e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore.

In base a questa definizione è possibile distinguere tra diverse tipologie di mobbing, ovvero tra **mobbing gerarchico o verticale** e **mobbing ambientale o orizzontale**. Nel primo caso gli abusi sono commessi da superiori gerarchici della vittima. Nella terminologia anglosassone, questa forma viene anche definita "*bossing*" o "*bullying*".

- ✓ *Bossing*: viene praticato dai superiori e si configura come una strategia aziendale per eliminare dipendenti divenuti "scomodi", senza determinare dei casi sindacali o legali. Tale fenomeno - detto anche mobbing pianificato - si verifica spesso nel corso di ristrutturazioni aziendali o di fusioni.
- ✓ *Bullying*: indica una serie di comportamenti messi in atto da un singolo superiore nei confronti del dipendente.

Si ha invece mobbing orizzontale quando l'attività vessatoria e discriminatoria è compiuta da colleghi di lavoro o addirittura da soggetti subordinati gerarchicamente al lavoratore mobbizzato; in quest'ultimo caso, alcuni autori parlano di mobbing ascendente o dal basso verso l'alto.

In base al **numero di lavoratori** colpiti dal comportamento persecutorio, si distingue:

- ✓ Mobbing individuale: quando l'obiettivo è un singolo dipendente;
- ✓ Mobbing collettivo: se l'oggetto dell'attività vessatoria è un gruppo di lavoratori (come può accadere, ad esempio, in corso di ristrutturazioni aziendali, prepensionamenti, cassa integrazione ecc.).

In base alla **motivazione**, invece, è possibile identificare:

- ✓ Mobbing emozionale: correlato a motivazioni personali e cattivi rapporti interpersonali (gelosie, arrivismo, pratiche illecite, personalità paranoiche ecc.).
- ✓ Mobbing strategico: corrisponde a una precisa strategia di esclusione di un lavoratore dall'azienda, che, con tale azione premeditata e programmata, intende realizzare un ridimensionamento delle attività di un determinato soggetto o il suo allontanamento.

La giurisprudenza ha anche riconosciuto la particolare figura dello ***straining*** ovvero quella condizione psicologica (distinta dal normale stress lavorativo e dal più grave mobbing) derivante non da una serie di atti e comportamenti **ma anche da una sola condotta, da una sola azione, i cui effetti si protraggano nel tempo**, non necessariamente associata ad un intento persecutorio, ma comunque intenzionale e che crei un danno morale o biologico al lavoratore. (Cassazione, sez. lavoro, n. 3291 del 19/02/2016)

Comportamenti del mobbing

Le forme che il mobbing può assumere sono diverse e diversificate. Ne elenchiamo alcune in modo schematico e riassuntivo tratte dalla copiosa produzione giurisprudenziale. Le condotte possono raggrupparsi in:

- Pressioni o molestie psicologiche;
- Calunnie sistematiche;
- Maltrattamenti verbali e offese personali;
- Atteggiamenti miranti ad avvilitare o a intimorire ingiustamente, anche in forma indiretta;
- Critiche immotivate e comportamenti ostili;
- Marginalizzazione delle mansioni del lavoratore senza motivo apparente;
- Attribuzione di compiti eccessivi, in grado di provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- Esercizio esasperato di forme di controllo nei confronti del lavoratore.

I comportamenti ostili determinanti il processo di mobbing possono riguardare:

- **Possibilità di comunicare:** il lavoratore mobbizzato subisce una forte e costante limitazione alle possibilità di interagire con i colleghi, oltre a un impedimento sistematico e immotivato all'accesso ad informazioni necessarie all'ordinaria attività di lavoro.
- **Relazioni sociali:** il dipendente viene escluso fisicamente con il trasferimento in luoghi isolati o distanti, impedendogli di comunicare con altri colleghi di lavoro e privandolo dei mezzi quali telefono, computer e posta.
- **Immagine sociale:** il mobbizzato è oggetto di ripetute offese, discriminazioni e atti vessatori correlati sia al piano lavorativo, sia alla sfera privata, che ne screditano la reputazione. La delegittimazione dell'immagine può verificarsi anche di fronte a colleghi e a soggetti estranei all'impresa.
- **Qualità della situazione professionale:** il dipendente riceve direttive prive di senso o notevolmente al di sopra della propria qualifica professionale. In altri casi, al soggetto mobbizzato vengono attribuiti incarichi dequalificanti in relazione alle sue competenze. Il lavoratore può essere escluso in maniera non motivata da iniziative di formazione e di aggiornamento professionale. Il *mobber* può simulare errori professionali, avanzare continue critiche alle prestazioni o alle capacità professionali della vittima, mettere in atto azioni di sabotaggio e affidare compiti volutamente confusi e/o contraddittori.
- **Salute:** si costringe il mobbizzato a svolgere attività che possono compromettere il suo stato di salute (es. negazione di periodi di ferie o di congedo, attribuzione di mansioni gravose o pericolose o con turni massacranti ecc.). Molto raramente, il lavoratore può essere oggetto di violenza o molestie sessuali.

Conseguenze del mobbing

In questo paragrafo faremo un breve riassunto delle conseguenze sulla vittima tratto dalla giurisprudenza. In particolare possiamo dire che i danni sono essenzialmente attinenti **alla lesione della salute e alla sfera patrimoniale o economica**. A lungo andare, il lavoratore mobbizzato può accusare disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore, che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti. Il nervosismo dovuto alla situazione causa spesso difficoltà respiratorie, tachicardia, cefalea, vertigini, problemi nell'espressione e nelle facoltà comunicative, disturbi gastro-intestinali, manifestazioni dermatologiche e disfunzioni della sfera del sonno e della sessualità. Il mobbing può indurre nella vittima anche disturbi alle funzioni

intellettuali, difficoltà di concentrazione e problemi nei contatti sociali. In diversi casi, inoltre, la situazione occupazionale vissuta come avversa può determinare la comparsa del “disturbo post-traumatico da stress”, che si accompagna ad una serie di disturbi di ordine psichico (quali ansia, stato di tensione continuativo e depressione) che sono soliti manifestarsi dopo un trauma psichico acuto o cumulativo.

Altre conseguenze psicopatologiche frequentemente riscontrate sono il disturbo dell’adattamento, l’ansia e le alterazioni del comportamento (es. disturbi alimentari, alcolismo, tabagismo, aggressività, ecc.). Il soggetto mobbizzato può manifestare, inoltre, ossessioni, isolamento e depersonalizzazione.

Oltre ad arrecare problemi alla salute, il mobbing causa danni finanziari di entità considerevole, in seguito al ricorso a visite mediche ripetute e alla perdita del lavoro come esito finale del processo persecutorio. Anche per l’azienda il mobbing ha effetti sul piano economico: i dipendenti mobbizzati riducono notevolmente la loro prestazione lavorativa, oltre ad obbligare l’azienda ad investire tempo e denaro su sostituti durante le assenze per le visite ed i periodi di malattia.

Alcuni numeri.

Secondo una ricerca condotta dall’Istat nel biennio 2008/2009, pubblicata nel 2010 sul “disagio nelle relazioni lavorative”(https://www.istat.it/it/files//2011/01/testointegrale201009151.pdf) 2milioni 91mila i lavoratori (7,2 per cento) hanno dichiarato di aver subito vessazioni in ambito lavorativo nel corso della vita. Le vessazioni si sono verificate per il 5,2 per cento dei lavoratori negli ultimi tre anni e per il 3,5 per cento negli ultimi 12 mesi :

Tavola 5 – Persone di 15 anni e più per disagio lavorativo, periodo in cui si è verificato, sesso, età e titolo di studio. Anni 2008-2009 (per 100 persone con le stesse caratteristiche)

CARATTERISTICHE DELLA VITTIMA	Persone che sono state oggetto di vessazioni in ambito lavorativo			Persone che sono state demansionate o private dei compiti			Persone che hanno sofferto sia situazioni di vessazione che di demansionamento o privazione dei compiti			Persone che hanno sofferto o di situazioni di vessazione o di demansionamento o di privazione dei compiti		
	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni	Negli ultimi 12 mesi	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni	Negli ultimi 12 mesi	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni	Negli ultimi 12 mesi	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni	Negli ultimi 12 mesi
Sesso												
Maschio	6,4	4,8	3,3	3,3	2,6	1,5	1,4	1,1	0,6	8,3	6,3	4,2
Femmina	8,2	5,8	3,6	3,3	2,6	1,6	1,5	1,2	0,7	10,0	7,1	4,5
Età selezionato												
15-24	6,9	6,1	5,7	2,2	2,3	1,7	0,9	0,9	0,9	8,3	7,5	6,5
25-34	8,9	6,5	3,9	4,1	3,1	1,8	1,6	1,1	0,6	11,5	8,5	5,1
35-44	8,5	5,6	3,7	3,4	2,6	1,5	1,7	1,4	0,7	10,2	6,8	4,5
45-54	6,9	4,2	2,7	2,9	2,0	1,3	1,3	1,0	0,6	8,5	5,2	3,4
55-64	5,5	3,5	2,2	3,6	2,7	1,6	1,7	1,2	0,6	7,4	4,9	3,2
65 e più	3,7	1,8	0,7	2,1	1,5	0,9	0,7	0,7	0,4	5,1	2,6	1,2
Titolo di studio												
Laurea	8,0	5,6	3,6	4,3	3,5	2,2	1,6	1,3	0,6	10,7	7,8	5,3
Diploma superiore	8,0	5,6	3,8	4,1	3,0	1,8	1,8	1,3	0,8	10,3	7,3	4,8
Licenza media inferiore	7,4	5,1	3,2	2,6	1,7	0,8	1,4	0,9	0,6	8,7	5,9	3,4
Licenza elementare/nessun titolo	3,5	2,8	2,2	1,4	0,9	0,6	0,5	0,5	0,3	4,4	3,2	2,5
Totale	7,2	5,2	3,5	3,3	2,6	1,5	1,4	1,1	0,6	9,0	6,7	4,3

Nel nostro Paese, secondo il monitoraggio effettuato dall' ISPELS (l'Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro), su 21 milioni di lavoratori le vittime del mobbing ammontano a circa un milione e mezzo; il fenomeno è più presente al Nord (65%) e colpisce maggiormente le donne (52%). Le categorie più esposte risultano gli impiegati (79%) e i diplomati (52%). 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. Purtroppo non abbiamo delle ricerche più recenti.

Difendersi dal mobbing.

Come detto in premessa non esiste una normativa specifica per il mobbing. Tuttavia la giurisprudenza riconosce e tutela il lavoratore facendo riferimento a diverse norme contenute nel nostro ordinamento giuridico.

La prima fondamentale tutela viene rinvenuta nella Costituzione. L'articolo 32 riconosce e tutela la salute come un diritto fondamentale dell'uomo; l'articolo 35 tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni e l'articolo 41 vieta lo svolgimento delle attività economiche private che possano arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. Nel codice civile è possibile rinvenire due fondamentali norme in grado di aiutare le vittime di comportamenti mobbizzanti a trovare tutela rispetto alle lesioni subite: l'articolo 2043 che prevede l'obbligo di risarcimento in capo a chiunque cagioni ad altri un danno ingiusto con qualunque fatto doloso o colposo e l'articolo 2087 che impone all'imprenditore di adottare tutte le misure idonee a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale di lavoratori.

Un'ulteriore tutela, di carattere più generale, è ravvisabile, infine, nel Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il mobbing, nel nostro ordinamento, può talvolta assumere rilevanza anche da un punto di vista penale, sebbene non esista una specifica figura di reato. I comportamenti mobbizzanti, infatti, a determinate condizioni possono cagionare delle conseguenze riconducibili al reato di lesioni personali di cui all'articolo 590 del codice penale.

Le vittime di mobbing, quindi, trovano la loro principale fonte di tutela nella possibilità di esperire i tradizionali rimedi civilistici offerti dal nostro ordinamento. Esse potranno, in altre parole, citare in giudizio il loro *mobber* dinanzi al giudice civile al fine di vederne accertata la responsabilità per i danni che ha cagionato nei loro confronti e ottenerne la condanna al risarcimento delle sofferenze patite. A tale proposito, va detto che le tipologie di danno che possono essere richieste in sede civile e per le quali il giudice può disporre il risarcimento sono molteplici e possono riguardare sia il danno non patrimoniale che il danno patrimoniale.

Il mobbizzato, infatti, può essere risarcito innanzitutto per le sofferenze non patrimoniali subite in conseguenza delle condotte persecutorie, che vanno valutate globalmente dando rilevanza alla lesione della salute psico-fisica del danneggiato (danno biologico), alla sofferenza interiore derivante dalle condotte persecutorie (danno morale) e al peggioramento delle sue condizioni di vita quotidiane (danno esistenziale).

Egli, inoltre, in alcuni casi può essere risarcito anche del danno patrimoniale subito in conseguenza del mobbing e che comporta, in sostanza, un'incidenza negativa sulla sua sfera economica.

Ad esempio, il danno patrimoniale subito dal mobbizzato può identificarsi nell'essere stato costretto a sostenere delle spese mediche, farmaceutiche o per visite specialistiche in conseguenza delle lesioni psico-fisiche derivanti dal mobbing o, anche, nel mancato guadagno conseguente all'impoverimento delle sue capacità professionali che si verifica in tutti i casi in cui



il mobbing comporta un'inattività forzata del lavoro, la sua perdita di chances, il mancato avanzamento di carriera, la compromissione della sua immagine professionale e così via.

Affinché possa essere risarcito del danno subito, tuttavia, è necessario che il mobbizzato fornisca una prova precisa e adeguata del mobbing.

Innanzitutto egli dovrà provare che, nei suoi confronti, è stata perpetrata una serie di comportamenti persecutori, con intento vessatorio. Costituiscono esempi di tali comportamenti, si ricorda, le critiche continue e immotivate, la dequalificazione, l'emarginazione, le molestie. Il mobbizzato dovrà provare, poi, che tali comportamenti non sono sfociati in un unico, isolato, evento, ma sono stati reiterati lungo un arco temporale medio-lungo, ovvero sia per un periodo di tempo tale da rendere invivibile il contesto di riferimento.

Un'ulteriore fondamentale prova da fornire è quella relativa al danno subito. Essa potrà essere data con dichiarazioni testimoniali e, ancor più efficacemente, con perizie e certificati medici che attestino lo stato di depressione e frustrazione. Infine, ed è questa la prova più delicata da fornire, **dovrà essere accertato lo stretto rapporto causale tra la condotta denunciata e il danno subito.**

Cordiali saluti.

Il Coordinamento Regionale Piemonte
FLP Ecofin - Agenzie Fiscali