

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 17/10/2012

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/34076-il-mobbing>

Autore: Bovino Maria

Il mobbing

dalla scienza alla giurisprudenza

IL MOBING

(DALLA SCIENZA ALLA GIURISPRUDENZA)

DOTT.SSA MARIA BOVINO

IL MOBBING

ABSTRACT

Lo studio parte necessariamente da un apporto socio-psicologico, in quanto come fattispecie legislativa, specialmente in Italia, “è arrivata tardi” se non grazie a sentenze in merito e al decreto lgl del 2009¹, che ha dato alla luce l’art 612bis, che contempla “gli atti persecutori”, dunque lo stalking . Inoltre l’apporto scientifico- psichiatrico nel caso di specie si rende necessario per l’individuazione delle sintomatologie e conseguenti patologie derivanti da atti persecutori perpetrati in ambito lavorativo che non si esauriscono solo con il mobbing, ma c’è anche lo stalking occupazionale e lo straining. Da precisare che mobbing , stalking occupazione e straining non sono patologie ma sono causa di eventuale patologia per il lavoratore. Da ciò la possibilità nonché la necessità di avvalersi di esperti in psichiatria e psicologia affinché il giudice possa intervenire in maniera efficace in base anche all’ausilio di questi strumenti e collaborazioni scientifiche.

Sommario:-1.)Cos’è il mobbing.-2.)Un po’ di storia... -3.)Altre forme di atti vessatori sul posto di lavoro, Stalking occupazionale e straining.-4)In to the Mobbing.-5)Chi è la vittima del mobbing chi è il mobber?.-6)Quando si può parlare di mobbing? Le teorie di Leyman e Ege.-7)La tutela giuridica

COS’E’ IL MOBING

“Il lavoro è onore”, solevano dire gli antichi. Questa prendiamola come una sacrosanta verità, anche se molto spesso il lavoro viene vissuto solo come necessità quotidiana. Oppure in altri casi rappresenta potenzialmente anche un’importante componente della vita di molte persone: un mezzo di realizzazione, di sfida di sé, delle proprie capacità e talvolta persino di distrazione da problemi personali. A volte però il contesto lavorativo può trasformarsi in un luogo scomodo, in cui vengono messe in atto continue aggressioni e vessazioni che possono demotivare, attaccare la salute psicofisica e persino il Sé e il proprio senso di autostima.

Il mobbing è una delle tante forme in cui si esplica lo Stalking. Più precisamente per mobbing s’intende una forma di violenza psicologica che si esercita sul posto di lavoro, attraverso gli attacchi del datore di lavoro o degli stessi colleghi di lavoro. Le forme che esso può assumere sono molteplici, : dalla semplice emarginazione alle maldicenze, dall’assegnazione di compiti dequalificanti per demotivarlo a tal punto da costringerlo alle dimissioni, perché in Italia il demansionamento (anche se in forme mascherate viene praticato) è vietato perché va a ledere la libera esplicazione della personalità del lavoratore che è tutelata dalla Costituzione², a richieste di comportamenti non condivisi al sabotaggio del lavoro o a richieste illegali (es. di tipo sessuale), a richiami banali espressi in pubblico all’interruzione del flusso di informazioni necessarie per l’attività.

¹ Art inserito dall’art. 7 del D.L. 2009 23 feb, n. 11, Conv.con modif. nella L 23 aprile 2009 n.38. Ai sensi dell’art 8 (misure urgenti di contrasto alla violenza sessuale della legge cit. fino a quando non è proposta querela ai sensi del 612bis, la persona offesa può esporre i fatti al questore, che posti in essere debiti accertamenti può ammonire il soggetto a tenere un comportamento conforme alla legge.

² Art 1,2,3,4,5 ne sono un esempio

Questo tipo di pratica è spesso condotta al fine di indurre la persona mobbizzata a dare le dimissioni. C'è da aggiungere anche che ci sono vere e proprie strategie aziendali in merito come il bossing,(in quanto il licenziamento è più problematico per l'azienda, per le questioni sindacali che potrebbero insorgere), perché semmai è diventata "scomoda" per l'azienda o, come è stato dimostrato in alcune sentenze , riguardanti casi di piccole aziende, il mobbizzato era diventato semplicemente antipatico al suo datore di lavoro.³

Per poter inquadrare un dato tipo di comportamenti come "mobbizzanti", l'attività persecutoria deve essere reiterata, non a caso l'art.612bisc.p., parla di "atti persecutorii" e funzionali all'espulsione del lavoratore dal posto di lavoro. E l'attività mobbizzante va a rappresentare una fattispecie illecita e illegittima nel momento in cui si considera la sommatoria di tutti i singoli episodi che nel loro insieme hanno prodotto il danno nel tempo. Dunque l'ingiustizia del danno e il conseguente evento lesivo, vanno sempre ricercati nella globalità dei comportamenti posti in essere, altrimenti nel nostro Ordinamento Giuridico, non c'è tutela in caso di mobbing in quanto non c'è nessuna norma che regoli il singolo episodio⁴.

³ Fonte inail

⁴ Ancora oggi la giurisprudenza è divisa su quanti episodi andrebbero a configurare il reato di mobbing. La tesi più attendibile è che si valutino i vari episodi e che il giudice ne dia un'attenta interpretazione anche in base a parametri scientifici in quanto ogni situazione è peculiare e unica nel suo genere.

UN PO' DI STORIA...

Prima di inoltrarci nello specifico delle dinamiche psico-legali di questa che molti ritengono una piaga sociale, perché di per sé non è una malattia ma è causa di malattie e di conseguenze che si ripercuotono nei più disparati ambiti sociali, vorrei portarvi un po' indietro nel tempo per capire come è stata individuata questa forma di stalking, per poter capire come vada distinta dallo stalking occupazionale e dallo straining (altre forme di atti persecutori cui si accennerà in seguito).

Il termine mobbing fu coniato agli inizi degli anni '70 dallo scienziato ed etologo Konrad Lorenz, per descrivere un particolare comportamento aggressivo tra individui della stessa specie con l'obiettivo di escludere un membro dallo stesso gruppo. In particolare egli adottò tale parola in ornitologia per descrivere una coalizione di uccelli della stessa specie che attaccano uno dei membri considerati pericolosi per la comunità, allontanandolo o perfino uccidendolo attraverso un'azione definita appunto di "mobbing", cioè un assalto in massa.

Il termine mobbing deriva dall'inglese "to mob"⁵, che significa assalire, affollarsi intorno a qualcuno. Nei nostri paesi, assieme a questa definizione si è integrato lo slang statunitense, che indica il mobster, cioè chi fa mobbing colui che ha un comportamento malavitoso. Infine con il verbo "mobbizzare", si indicano le azioni di mobbing "il mobbizzatore" (termine nel nostro uso, mobber) è chi compie le azioni, mentre "il mobbizzato" (o mobbed) è la vittima di tali azioni.

Si tratta di una materia solo recentemente teorizzata. Il primo a parlare di mobbing alla fine degli anni ottanta come condizione di persecuzione psicologica in campo lavorativo fu lo psicologo svedese Heinz Leymann che ne diede una definizione precisa⁶: Il mobbing, secondo Leymann è una comunicazione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che viene progressivamente indebolito e spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa.

In Italia è stata introdotta la tematica del "mobbing" solo all'inizio degli anni novanta, dallo psicologo tedesco Harald Ege, che per primo, poi, nel 2002, ha pubblicato un metodo per il riconoscimento del danno da mobbing e del fenomeno stesso tramite 7 parametri, il cd. Metodo Ege.

ALTRE FORME DI ATTI VESSATORI SUL POSTO DI LAVORO

Prima di inoltrarci nella peculiarità psico-giuridica della fattispecie del mobbing vorrei illustrarvi altre forme di atti stalkizzanti che appartengono al mondo del lavoro, in quanto ritengo che una panoramica completa dei vari comportamenti aiuti a capire le sottili differenze e le difficoltà che purtroppo ancora oggi non permettono di creare una solida base legislativa per regolare la fattispecie, anche perché il reato di mobbing non esiste, è incluso nell'insieme degli atti persecutori del 612 bis

⁵ Dizionario giuridico Treccani

⁶ Vedi "Il contenuto e lo sviluppo del mobbing sul lavoro" di Leymann

STALKING OCCUPAZIONALE⁷- Con l'espressione stalking occupazionale si intende una forma di stalking (termine che letteralmente significa "fare la posta" e che è utilizzato per indicare quegli "atti persecutori" che, in termini psicologici, si identificano con un complesso fenomeno relazionale indicato anche come "sindrome del molestatore assillante") in cui l'effettiva attività persecutoria si esercita nella vita privata della vittima, ma la cui motivazione proviene invece dall'ambiente di lavoro, dove lo stalker ha realizzato, subito o desiderato una situazione di conflitto, persecuzione o mobbing.

Lo stalking occupazionale può derivare da una situazione conflittuale sul posto di lavoro che praticamente non si è manifestata, ma è rimasta a livello di intenzione o desiderio. In altri casi, invece, vi è già una storia di mobbing o di altro conflitto lavorativo e lo stalking occupazionale viene ad inserirsi come una sorta di completamento che si svolge o in parallelo o successivamente alla persecuzione già in atto:

- nel primo caso lo stalking occupazionale viene attuato come una strategia aggiuntiva al mobbing, ad esempio per costringere con maggior forza la vittima alle dimissioni o a rinunciare ad un proprio diritto;
- nel secondo caso, invece, è posto in essere dopo che una strategia di mobbing si è esaurita o si è rivelata inefficace, e ciò si verifica essenzialmente in quei casi in cui un mobber, non essendo riuscito per qualche ragione a raggiungere i risultati sperati ai danni della vittima, decide di continuare la sua azione al di fuori dell'ambiente lavorativo.

In molti casi, e sono i più frequenti, lo stalking occupazionale si associa o segue a episodi di molestie sessuali. Sono le situazioni in cui l'atteggiamento persecutorio tenuto nei confronti del lavoratore da parte del datore di lavoro, di un collega o del superiore gerarchico ha trovato origine nel rifiuto opposto alle avances o agli atteggiamenti a connotazione sessuale: la mancata condiscendenza alle richieste di carattere sessuale del superiore gerarchico può essere ripagata con una pressione psicologica e, nei casi più gravi, tale situazione di molestia può proseguire anche nella vita privata della persona; la vittima comincia ad essere subissata di telefonate anche dopo l'orario di lavoro, pedinata nel tragitto casa lavoro o seguita in ogni spostamento, subendo un pregiudizio alle sue abitudini di vita associato a sofferenza psichica o paura per la propria incolumità. Questi comportamenti persecutori sono definiti come "un insieme di condotte vessatorie", sotto forma di minaccia, molestia, atti lesivi continuati che inducono nella persona che le subisce un disagio psichico e fisico e un ragionevole senso di timore. Quindi, non sono tanto le singole condotte ad essere considerate persecutorie, ma piuttosto è la modalità ripetuta nel tempo, contro la volontà della vittima, che riassume in sé il principale significato delle condotte persecutorie. Lo stalking, infatti, può presentare una durata variabile, da qualche settimana o mese, fino a ricoprire un periodo lungo anche anni.

La differenza principale tra il mobbing e lo stalking occupazionale è che in quest'ultimo l'aggressore pone in essere la condotta persecutoria nell'ambito della vita privata della vittima, mentre nel mobbing l'aggressore si muove all'interno dell'ambiente di lavoro.

In quest'ambito abbiamo anche casi di cosiddetto stalking occupazionale al rovescio. Il dipendente che si dimette o viene licenziato per questi motivi, avendo sicuramente subito danni psico-fisici, spesso inizia a meditare vendetta nei confronti del datore di lavoro ritenuto arrogante, autoritario e responsabile della sua rovina e lo attacca sulla sfera privata con telefonate continue nel cuore della notte, messaggi, sms intimidatori, minacce, ingiurie, ecc. E' capitato nei casi più gravi, un esempio su tutti, negli States che ci sia

⁷ Fonte giurisprudenziale Altalex

stato il lavoratore stalkizzato che si è messo anche a sparare su folle di gente ammazzando persone innocenti.

STRAINING- Con il termine Straining si intende una situazione di forte stress forzato all'interno dell'ambiente lavorativo, in cui la vittima subisce un'azione ostile e stressante, la cui conseguenza riporta uno stato di malessere costante e perdurante nel tempo. Oltre a questo, la vittima è in una condizione di persistente inferiorità rispetto allo strainer e questo ha la caratteristica di essere sempre attuato in maniera discriminante.

In sostanza si tratta di una situazione lavorativa conflittuale, ma non va confusa con il mobbing, in quanto gli episodi possono essere distanziati nel tempo. La permanenza e la costanza della negatività lavorativa è data dall'episodio stesso che incide sulla condizione lavorativa in maniera costante.

Facciamo alcuni esempi: lo strainer può mettere il lavoratore in condizioni di lavorare isolato (scrivania o stanza in fondo al corridoio), può essere trasferita senza motivi plausibili molto spesso in filiali in cui nessuno vuole andare, può vedersi ridotto alla passività con poco carico di lavoro o al contrario immerso in un eccessivo carico di lavoro che riterrebbe una preparazione non consona alle sue mansioni.

La definizione di Straining è entrata nella Giurisprudenza italiana per la prima volta nel 2002 in una famosa sentenza del tribunale di Bergamo, in cui una lavoratrice, accusava il suo datore di lavoro, che nell'ambito di una revisione aziendale, le era stato assegnato un ufficio non idoneo allo svolgimento del suo lavoro, una mansione diversa, che era stata sottoposta ad atti discriminatori da parte anche di colleghi per spirito di asservimento ai loro superiori e, data anche la sua età che la portava prossima alla pensione, questa situazione l'aveva portata alla totale passività lavorativa.

Il Tribunale di Bergamo ha riconosciuto le ragioni della parte istante ed ha condannato l'azienda ad un risarcimento.

IN TO THE MOBBING

Gli esperti⁸ dividono tra MOBBING VERTICALE (o Bossing) e MOBBING ORIZZONTALE.

Il mobbing verticale è quello gerarchico. In questo caso gli abusi sono perpetrati dal datore di lavoro o dai dirigenti dell'azienda, verso uno o più dipendenti per costringerli a dare le dimissioni. Nella stragrande maggioranza dei casi gli altri colleghi stanno a guardare o per cosiddetto "quieto vivere", o perché semmai sperano di trarne vantaggio professionalmente.

⁸ Leyman ed Ege

Il mobbing verticale si articola in tanti comportamenti vessatori e continui, a volte subdoli, ma che a lungo andare, le stime parlano di 6 mesi -1 anno, provocano una situazione di grave disagio psico-fisico nel soggetto mobbizzato. Il mobbing verticale è agito da superiori verso i propri lavoratori sottoposti. Questi ultimi possono essere relegati a ricoprire incarichi umilianti oggettivamente o in relazione alla propria professionalità (dequalificazione), mentre possono essere sottratte mansioni gratificanti ai mobbizzati, può venir tolta loro progressivamente ogni autonomia decisionale o, al contrario, li si può mettere in difficoltà assegnandogli continuamente incarichi lontani dalle proprie competenze, in modo da metterli a rischio di errori e di conseguenti rimproveri o lamentele. Essi vengono spesso sottoposti a richiami pubblicamente o per iscritto, anche per piccole o per comportamenti consentiti ad altri o, se assenti, vengono abitualmente segnalati per ricevere il controllo del medico fiscale. Agli stessi vengono assegnati uffici e attrezzature di lavoro di scarsa qualità rispetto al contesto aziendale e al ruolo ricoperto, con ambienti distanti oppure piccoli e scarsamente illuminati, con telefoni, computer e stampante che si guastano spesso, sedie e scrivanie scomode e l'autorizzazione (più o meno esplicita) ad altro personale di far uso abituale della postazione del mobbizzato o di spostare o far sparire oggetti personali o materiale di lavoro dal tavolo o dalla cassettera della vittima, soprattutto in sua assenza.

Altri comportamenti di mobbing riguardano anche l'incoraggiare o autorizzare comportamenti di disturbo alla salute della vittima, come l'uso inadeguato di climatizzatori, regolati a temperature troppo alte o troppo basse, nonostante lamentati effetti sul proprio benessere e sulla capacità lavorativa o ancora l'utilizzo di deodoranti o di detersivi ambientali che contengono allergeni segnalati dal lavoratore sottoposto a mobbing o l'autorizzazione di altri colleghi di stanza a fumare in ufficio. Si può vessare anche elargendo minori remunerazioni economiche rispetto a colleghi che svolgono lo stesso lavoro, bocciando costantemente ogni proposta o richiesta verbale o scritta o ancora attraverso comportamenti di controllo eccessivo sulle pause, sulle attività svolte o sugli orari di entrata ed uscita. In genere le motivazioni che spingono a mobbizzare in questo caso possono riguardare antipatie personali, valutazioni di incompetenza o di improduttività del lavoratore o, al contrario, paura che egli possa prendere il proprio posto dirigenziale, fino a vendette per rifiuti relativi a proposte sessuali o conseguenti alla negazione della copertura di operazioni illegali.

Nell'ambito del mobbing verticale si parla anche di "mobbing strategico". Il fine del comportamento vessatorio di questo tipo può essere quello di indurre il lavoratore a licenziarsi da sé dal momento che non viene più considerato adeguato o utile al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione aziendale o quando si vuole "ringiovanire" il personale. Si parla invece di mobbing emozionale quando esso è semplicemente legato alla prepotenza di un superiore che mira a dimostrare la capacità di imporre al lavoratore subordinato il proprio potere e la propria supremazia oppure quando il comportamento è alimentato da opinioni diverse rispetto a razza, cultura, religione o altri aspetti di vita.

Il mobbing orizzontale invece è messo in atto dai colleghi, in forme che possono comportare l'isolamento sociale, la mancanza di collaborazione che non permette di svolgere i propri compiti, o perfino attacchi alla salute fisica simili a quelli descritti nella tipologia gerarchica, nonché comportamenti in grado di minare l'equilibrio psicologico attraverso umiliazioni personali e ferite alla propria stima di sé. Si può agire tale mobbing ambientale fumando abitualmente nonostante le regole limitanti e le richieste di rispettarle, oppure, con atteggiamenti di critica ripetuta o tentativi di discredito, nonché con manipolazioni delle informazioni sia legate al lavoro che da attività aziendali extralavorative (es. feste aziendali) da cui può essere esclusa la vittima di mobbing.

CHI E' LA VITTIMA DEL MOBBING?

A questo punto e' necessario trarne un profilo, perché contrariamente a quanto si potrebbe pensare la vittima non è, concedetemi lo slang, "il classico sfigato alla Fantozzi"

Gli studi sul mobbing condotti da Leymann hanno concluso che il mobbing non dipende dal carattere della vittima ma è una patologia dell'organizzazione aziendale .

Qualsiasi persona in qualsiasi posizione può diventare una vittima del mobbing ,ma alcune categorie di lavoratori sono più a rischio di altre.

In particolare:

- I neoassunti perché estranei al gruppo precostituito
- Gli "anziani" perché costano molto di più all' azienda
- Gli esuberanti perché sono " superflui" ai fini aziendali.
- Le persone particolarmente abili e capaci sia perché sono vissute come pericolosi concorrenti, sia perché con il loro attivismo e la loro professionalità fanno risaltare la mediocrità del gruppo.
- I diversi e gli anticonformisti perchè sono disomogenei rispetto al gruppo per motivi caratteriali, religiosi, razziali , politici.
- Gli onesti perché non accettano certi compromessi e certi comportamenti scorretti

CHI E'IL MOBBER?

Chi utilizza questa forma di persecuzione lo fa per far carriera o per eliminare qualche pericoloso concorrente, ed è dal punto di vista psicologico, una persona cinica e dotata di scarsa affettività. Si tratta spesso di una personalità poco creativa e conformista, invidiosa e gelosa dei suoi colleghi di lavoro. Se il promotore del mobbing è un dirigente, preferisce attorniarci di persone che sente inferiori a lui e che lo assecondano pedissequamente. E molto spesso è una persona poco preparata arrivata a ricoprire incarichi importanti non per le sue capacità ma.....a voi l'ardua sentenza!

QUANDO SI PUO' PARLARE DI MOBBING?LE TEORIE DI LEYMANN E DI DI EGE

Si ritiene necessario esporre le teorie dei massimi esperti in materia, in quanto proprio in virtù dei loro studi, dopo aver analizzato situazioni di tanti lavoratori e di tanti pazienti che presentavano patologie legate al mondo del lavoro per mettere dei paletti ben chiari per riconoscere il mobbing, senza fare confusione con lo stalking occupazionale e lo straining di cui si è già parlato.

LEYMANN⁹

Leymann preferiva parlare di “processo di mobbing” perché è comunque un fenomeno complesso, difficile da delimitare che può trasformarsi nel tempo ed è diverso di situazione in situazione. In virtù di questo ha individuato 4 fasi comuni che hanno una loro consequenzialità. Le c.d. fasi del “processo di mobbing”.

FASE 1 La normale conflittualità sul posto di lavoro rimane costantemente irrisolta, divenendo la “normalità” e crescendo perfino di intensità. Ciò rappresenta la fase di “trampolino di lancio”, ma non permette ancora di parlare di mobbing vero e proprio.

FASE 2 La vittima viene etichettata, dal momento che è costretta ad assumere atteggiamenti difensivi. In tale fase in genere cominciano i problemi di salute a carico del mobbizzato che può somatizzare le tensioni in diversi modi, tra cui le forme più comuni possono essere disturbi del sonno, crisi di pianto, stati depressivi, ansia e disturbi digestivi. Altri disturbi fisici derivanti dal mobbing sono cefalee, tremori, tachicardie, dermatosi, mentre sul piano psicologico altre ripercussioni riguardano problemi di isolamento e di autostima che possono aggravarsi fino a portare a non rari disagi psichici gravi in grado di alimentare anche tentativi di suicidio. Anche se il mobbing non è una malattia è spesso causa di varie patologie.

FASE 3 La situazione diventa un “caso”, giungendo all’Ufficio del Personale. In tali casi spesso si verifica una “resistenza” che si basa su una tendenza a considerare il soggetto mobbizzato un soggetto “difficile” e per questo causa del conflitto, giudizio errato sulla situazione che viene definito errore fondamentale di attribuzione.

FASE 4 La persona mobbizzata può essere spostata o sottoposta a incarichi minori, costretta a lunga malattia o a cure psicologiche o perfino a licenziarsi o prepensionarsi per preservare la propria salute psicofisica.

Leymann individua 4 macro categorie, perché a differenza di Ege non fa differenza tra i vari ambienti lavorativi, mentre Ege, che ha lavorato molto in Italia, definisce il mobbing tipica patologia che scaturisce in primis dagli ambienti dei colletti bianchi.

EGE¹⁰

Le fasi di sviluppo

Ege sulla scorta del modello di Mobbing più famoso, ossia quello a quattro fasi di Leymann, ha elaborato un modello particolare che si compone di 6 fasi di Mobbing vero e proprio, legate logicamente tra loro e precedute da una sorta di pre-fase, detta Condizione Zero, che ancora non è Mobbing, ma che ne costituisce l'indispensabile presupposto.

"CONDIZIONE ZERO": Non si tratta di una fase, ma di una pre-fase, di una situazione iniziale normalmente presente in Italia e del tutto sconosciuta nella cultura nordeuropea: il conflitto fisiologico, normale ed

⁹ Leyman “il mobbing sul lavoro e le malattie post-traumatiche da stress

¹⁰ “Leadership medica” mensile di scienza medica e attualità

accettato. Una tipica azienda italiana è conflittuale. Sono poche le aziende che sfuggono a questa regola. Questa conflittualità fisiologica non costituisce Mobbing, anche se è evidentemente un terreno fertile al suo sviluppo. Si tratta di un conflitto generalizzato, che vede tutti contro tutti e non ha una vittima cristallizzata. Non è del tutto latente, ma si fa notare di tanto in tanto con banali diverbi d'opinione, discussioni, piccole accuse e ripicche, manifestazioni del classico ed universalmente noto tentativo generalizzato di emergere rispetto agli altri. Un aspetto è fondamentale: nella "condizione zero" non c'è da nessuna parte la volontà di distruggere, ma solo quella di elevarsi sugli altri.

I FASE: IL CONFLITTO MIRATO: la prima fase del Mobbing in cui si individua una vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale. Il conflitto fisiologico di base dunque prende una svolta, non è più una situazione stagnante, ma si incanala in una determinata direzione. a questo momento l'obiettivo non è più solo quello di emergere, ma quello di distruggere l'avversario, fargli le scarpe. Inoltre, il conflitto non è più oggettivo e limitato al lavoro, ma sempre più adesso sbanda verso argomenti privati¹¹.

II FASE: L'INIZIO DEL MOBBING: Gli attacchi da parte del mobber non causano ancora sintomi o malattie di tipo psico-somatico sulla vittima, ma tuttavia le suscitano un senso di disagio e fastidio. Essa percepisce un inasprimento delle relazioni con i colleghi ed è portata quindi ad interrogarsi su tale mutamento.

III FASE: PRIMI SINTOMI PSICO-SOMATICI: La vittima comincia a manifestare dei problemi di salute e questa situazione può protrarsi anche per lungo tempo. Questi primi sintomi riguardano in genere un senso di insicurezza, l'insorgere dell'insonnia e problemi digestivi.

IV FASE: ERRORI ED ABUSI DELL'AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE: Il caso di Mobbing diventa pubblico e spesso viene favorito dagli errori di valutazione da parte dell'ufficio del Personale. La fase precedente, che porta in malattia la vittima, è la preparazione di questa fase, in quanto sono di solito le sempre più frequenti assenze per malattia ad insospettire l'Amministrazione del Personale.

V FASE: SERIO AGGRAVAMENTO DELLA SALUTE PSICO FISICA DELLA VITTIMA: In questa fase il mobbizzato entra in una situazione di vera disperazione. Di solito soffre di forme depressive più o meno gravi e si cura con psicofarmaci e terapie, che hanno solo un effetto palliativo in quanto il problema sul lavoro non solo resta, ma tende ad aggravarsi. Gli errori da parte dell'amministrazione infatti sono di solito dovuti alla mancanza di conoscenza del fenomeno del Mobbing e delle sue caratteristiche. Conseguentemente, i provvedimenti presi sono non solo inadatti, ma anche molto pericolosi per la vittima. Essa finisce col convincersi di essere essa stessa la causa di tutto o di vivere in un mondo di ingiustizie contro cui nessuno può nulla, precipitando ancora di più nella depressione

VI FASE: ESCLUSIONE DAL MONDO DEL LAVORO: Implica l'esito ultimo del Mobbing, ossia l'uscita della vittima dal posto di lavoro, tramite dimissioni volontarie, licenziamento, ricorso al pre-pensionamento o anche esiti traumatici quali il suicidio, lo sviluppo di manie ossessive, l'omicidio o la vendetta sul mobber. Anche questa fase è preparata dalla precedente: la depressione porta la vittima a cercare l'uscita con le dimissioni o licenziamento, una forma più grave può portare al pre-pensionamento o alla richiesta della pensione di invalidità. I casi di disperazione più seri si concludono purtroppo in atti estremi come il suicidio.

¹¹ Può iniziare anche un'azione di stalking occupazionale

IL DANNO BIOLOGICO DA MOBBING E IL RICONOSCIMENTO DEL DANNO ESISTENZIALE

Nel diritto italiano il cosiddetto danno biologico consiste nella lesione dell'interesse, costituzionalmente garantito, all'integrità fisica della persona. Questo sussiste in presenza di una lesione fisica o psichica della persona. Tale categoria di danno è stata elaborata nel tempo dalla giurisprudenza. Inizialmente, prevedendo l'ordinamento positivo, un risarcimento del danno cosiddetto patrimoniale cioè il solo danno risarcibile ammesso era il cosiddetto danno emergente (inteso esclusivamente dal punto di vista economico) ed il lucro cessante (inteso come perdita di possibilità di guadagno). Successivamente, essendo venute alla luce varie situazioni in cui non era possibile applicare detta regola (perché afferente a situazioni radicalmente diverse da quella oggetto della regola stessa), si iniziò a valutare il danno come riverberato sull'integrità fisica del soggetto, prescindendo, quindi, da ogni valutazione sulla capacità lavorativa del soggetto. Emerse ormai con chiarezza che il mobbing era un fenomeno sociale tipico del sistema della "impresa moderna" e, al contempo, esso incarnava il sintomo peggiore di un malessere attualmente congenito al mondo del lavoro. Sotto il profilo giuridico, esso rappresenta, però, anche lo specchio del diverso modo di concepire il diritto al lavoro alla luce di quelle che possono dirsi le moderne rivendicazioni del lavoratore del XX secolo. I mutamenti nell'organizzazione dell'impresa e l'incremento della richiesta di prestazioni intellettuali su quelle meramente esecutive hanno, infatti, radicalmente modificato il rapporto fra il singolo, la propria prestazione e l'azienda di cui fa parte. La recentissima riforma del mercato del lavoro ha, poi, completamente stravolto, almeno sulla carta, quel precedente assetto di preconcetti e congetture che da sempre connotavano la realtà sociale italiana. Anche se da forse quasi 15 anni si parla di "spersonalizzazione" della P.A. e delle aziende per arrivare ad un rapporto interpersonale meno rigido e gerarchico e più "umano". Vien da sé che chi opera nel diritto del lavoro non può, ignorare questo scenario e non tener conto delle rinnovate priorità sociali, nonché delle trasformazioni subite dai sistemi di organizzazione delle imprese, sia pubbliche che private. In realtà, chi parla di mobbing si fa soprattutto portavoce di un'"istanza", la più elevata rivendicazione di tutela di cui necessita il lavoratore moderno. Questo neologismo si è di fatti, in breve, trasformato nella ricerca di un rimedio volto a salvaguardare il lavoratore, ma soprattutto l'uomo e la persona, affinché il sistema non lo tramuti inesorabilmente, e di nuovo, in merce di scambio, in quest'ottica si giustifica la spersonalizzazione del mondo del lavoro.

Con l'approfondirsi della conoscenza sul mobbing, la visuale dottrinarie e giurisprudenziale è notevolmente mutata, giungendo a cumulare in tali casi, al danno biologico, quello professionale, quello patrimoniale, quello morale e, infine, a spaziare fino al danno esistenziale.

In quanto è evidente come il danno subito dal lavoratore in conseguenza del mobbing può assumere connotati diversi, secondo le conseguenze lesive che da esso derivano. È statisticamente accertato tuttavia che, solitamente le vittime mostrano sintomi depressivi con abbattimento, scoraggiamento, disperazione, sentimenti di incapacità, ottundimento affettivo, perdita di interessi e di attaccamento alla vita, con il risultato di trovarsi ad affrontare una pesante sofferenza psichica, al limite della sopportabilità.

Nell'ambito del panorama del danno non patrimoniale, considerate tuttavia le difficoltà che ciò comportava in primis con riguardo alla quantificazione e liquidazione del danno complessivo, nel tempo l'ipotesi che è sembrata essere destinata ad avere maggiore applicazione è però divenuta quella del danno esistenziale. Se da un lato, infatti, sempre più frequentemente anche il danno psichico veniva ricondotto, anziché all'iniziale ambito del danno biologico, alla più ampia categoria del danno esistenziale; dall'altro si era ormai più che consolidato il principio per cui a quest'ultimo avrebbero dovuto far capo tutte le compromissioni delle attività realizzatrici.

La nuova categoria del danno esistenziale, fra gli innumerevoli pregi, ha così anche avuto quello di aiutare a superare le incertezze evocate dall'uso dell'aggettivo morale o biologico, collocando la previsione in un'ottica d'immediata tutela dei valori della personalità che sono direttamente coinvolti dallo svolgimento dell'attività lavorativa. Ciò riallacciandosi al dictum del tanto richiamato art. 2087¹² cc., il quale non tutelerebbe (solo) l'integrità psicologica del lavoratore, ma altresì la sua personalità morale, che è cosa diversa e di diversi contenuti. Questo principio giurisprudenziale ormai consolidato anche attraverso le ultimissime sentenze della Suprema Corte e dalla Costituzione¹³.

Ecco alcuni esempi di sentenze che hanno fatto testo.

La sentenza n. 14402/2011 - Danno esistenziale, danno morale, personalizzazione ed integrale risarcimento dei danni: «Orbene, va anzitutto precisato che, diversamente da quanto affermato nell'impugnata sentenza, il "cosiddetto danno esistenziale" non consiste invero nella "privazione di attività non remunerative, fonti di compiacimento o benessere" bensì, come da questa Corte anche di recente ribadito, nel pregiudizio del fare aredituale del soggetto determinante una modifica peggiorativa della personalità da cui consegue uno sconvolgimento dell'esistenza, e in particolare delle abitudini di vita, con alterazione del modo di rapportarsi con gli altri nell'ambito della comune vita di relazione, sia all'interno che all'esterno del nucleo familiare (v. Cass., Sez. Un., 11/11/2008, n. 26972; Cass., 12/6/2006, n. 13546; Cass., Sez. Un., 24/3/2006, n. 6572).

È lo sconvolgimento foriero di "scelte di vita diverse", in altre parole, lo sconvolgimento dell'esistenza obiettivamente accertabile in, ragione dell'alterazione del modo di rapportarsi con gli altri nell'ambito della vita comune di relazione, sia all'interno che all'esterno del nucleo familiare, che, pur senza degenerare in patologie medicalmente accertabili (danno biologico), si rifletta in un'alterazione della sua personalità tale da comportare o indurlo a scelte di vita diverse ad assumere essenziale rilievo ai fini della configurabilità e ristorabilità di siffatto profilo del danno non patrimoniale (v. Cass., Sez. Un., 11 novembre 2008, n. 26972; Cass., 12/6/2006, n. 13546; Cass., Sez. Un., 24/3/2006, n. 6572).

Al riguardo si è ulteriormente posto in rilievo come in caso di lesioni a causa di fatto illecito costituente reato spetta il risarcimento del danno non patrimoniale sofferto in conseguenza di tale evento, dovendo ai fini della liquidazione del relativo ristoro tenersi in considerazione la sofferenza o patema d'animo non solo quando la stessa rimanga allo stadio interiore o intimo, ma anche allorquando si obiettivizzi, degenerando in danno biologico o in pregiudizio prospettante profili di tipo esistenziale (v. Cass., 6/4/2011, n. 7844).

È invero compito del giudice accertare l'effettiva consistenza del pregiudizio allegato, a prescindere dal nome attribuitogli, individuando quali ripercussioni negative sul valore persona si siano verificate, e provvedendo alla loro integrale riparazione (in tali termini v. Cass., Sez. Un., 11/11/2008, n. 26972).

Il principio di integralità del risarcimento del danno impone infatti che nessuno degli aspetti di cui si compendia la categoria generale del danno non patrimoniale, la cui sussistenza risulti nel caso concreto accertata, rimanga priva di ristoro (v. Cass., 6/4/2011, n. 7844; Cass., 13/5/2011, n. 10527 e, da ultimo, Cass., 7/6/2011, n. 12273).

Tali aspetti debbono essere invero presi tutti in considerazione a fini della determinazione dell'ammontare complessivo del risarcimento conseguentemente dovuto dal danneggiante/debitore.

¹² " tutela delle condizioni di lavoro": l'imprenditore è tenuto (...) ad adottare le misure necessarie per l'integrità fisica, e la personalità morale del prestatore di lavoro

¹³ Cost. art 37, 41

TUTELA GIURIDICA

Art 612 bis(Articolo inserito dal D. L. 23 febbraio 2009, n. 11.)

Atti persecutori Stalking

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.

La pena è aumentata se il fatto è commesso dal coniuge legalmente separato o divorziato o da persona che sia stata legata da relazione affettiva alla persona offesa.

La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con armi o da persona travisata.

Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di un minore o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché quando il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio.

L'art. 612 bis rappresenta una delle novità più significative recante «Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori».

Bisogna tener presente che ogni anno circa 70.000¹⁴ donne sono vittime di stupri o di tentati stupri, pertanto il nuovo reato di "stalking" o atti persecutori, incrimina quelle condotte reiterate di molestia o minaccia che causano rilevanti disagi psichici alla persona offesa.

Dalla lettura di questa nuova disposizione normativa, si può osservare come si è cercato di dare una risposta sanzionatoria appropriata a condotte che, fino ad oggi, venivano inquadrate nei meno gravi delitti di minaccia, violenza privata o nella contravvenzione di molestie (art. 660). Fattispecie, queste, che si sono dimostrate spesso inadeguate a fornire una tutela adeguata a fronte di condotte che presentano un coefficiente di gravità maggiore, sia per la reiterazione degli atti persecutori, sia per la loro incidenza negativa sulla sfera privata e familiare della vittima, sia per il loro verificarsi in tempi e contesti differenti.

Accanto alla reiterazione degli atti, per la consumazione del reato è altresì necessaria la produzione di almeno uno degli eventi menzionati dalla norma, ovvero:

a) un perdurante e grave stato di ansia o di paura nella vittima;

¹⁴ Fonte O.N.S

b) un fondato timore per l'incolumità propria, di un prossimo congiunto o di persona legata alla vittima da una relazione affettiva;

A) un perdurante e grave stato di ansia o di paura nella vittima: qualificando lo stato d'ansia e di paura come "perdurante" e "grave", la norma sembra riferirsi a forme patologiche di stress o di alterazioni dell'equilibrio psicologico del soggetto passivo, tali da essere riscontrabili già sul piano oggettivo.

B) un fondato timore per l'incolumità della vittima, di un prossimo congiunto o di una persona a lei legata da una relazione affettiva: anche in questa seconda ipotesi si specifica come il timore debba essere "fondato", aggettivo che sembra rivolgersi come un monito al giudice affinché accerti la concretezza e l'oggettività della situazione di paura vissuta dalla vittima. Il timore deve avere ad oggetto l'incolumità della persona offesa, di un suo prossimo congiunto o di una persona a lei legata da una relazione affettiva. E' configurabile anche il tentativo, purché la ripetizione degli atti raggiunga la soglia sufficiente a integrare il requisito della reiterazione richiesto dalla norma.

Circostanze aggravanti

Al 2° e 3° co. sono state introdotte due circostanze aggravanti. La pena sarà aumentata fino a un terzo qualora il fatto venga commesso dal coniuge legalmente separato o divorziato o da un soggetto che in passato è stato legato alla persona offesa da una relazione affettiva. L'incremento sarà invece fino alla metà qualora gli atti persecutori vengano commessi ai danni di soggetti più deboli (quali minori d'età, donne in stato di gravidanza o persone disabili) o nel caso in cui le modalità di commissione del fatto appaiano particolarmente pericolose per l'incolumità della vittima o idonee ad accrescere l'effetto intimidatorio sulla stessa (uso di armi o persona travisata). Costituisce circostanza aggravante come testè detto la querela a seguito di precedente ammonimento del questore.

4° comma-regime di procedibilità

Quanto al regime di procedibilità, il delitto è punito, di regola, a querela della persona offesa. Dunque l'onere della prova spetta alla vittima. Va segnalato come il termine per proporre querela è di sei mesi. Vi è anche prima della denuncia la previsione di una procedura di ammonimento, alla quale la persona offesa può ricorrere prima di proporre un'eventuale querela. L'art. 8, L. 23.4.2009, n. 38, prevede che la vittima degli atti persecutori esponga i fatti all'autorità di pubblica sicurezza, avanzando richiesta al questore di ammonimento nei confronti dell'autore della condotta. Il questore, assunte le necessarie informazioni, ove ritenga fondata l'istanza, potrà ammonire l'autore dello stalking, invitandolo a tenere una condotta conforme alla legge. Dell'ammonimento viene redatto processo verbale, una copia del verbale è rilasciata al richiedente l'ammonimento e una all'ammonito. L'ammonimento può essere incluso tra le misure di prevenzione. Attraverso questa procedura l'istante espone i "fatti", che saranno oggetto della valutazione del Questore in merito alla fondatezza dell'istanza.

Lo scopo della procedura di ammonimento è quello di prevenire la consumazione del reato di atti persecutori, attraverso un invito, rivolto al loro potenziale autore, a tenere un comportamento conforme alla legge e, più precisamente, a interrompere qualsiasi interferenza nella vita del richiedente. Dalla

procedura di ammonimento derivano delle importanti conseguenze sotto il profilo sanzionatorio: qualora, infatti, l'ammonito insista nella propria condotta persecutoria, andrà incontro a un aumento della pena per il delitto di cui all'art. 612 bis, il quale sarà, in tal caso, procedibile d'ufficio. In particolare, è stato introdotto il nuovo art. 282 ter c.p.p. , rubricato "Divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa"(importante nei casi di stalking occupazionale). Con tale norma fa ingresso nell'ordinamento una nuova misura cautelare coercitiva, il cui contenuto può riassumersi in una prescrizione, rivolta dal giudice all'imputato, di non avvicinarsi a luoghi determinati, abitualmente frequentati dalla persona offesa, ovvero di mantenere da essi o dalla vittima una determinata distanza (1° co.). Al 2° co. si prevede che in presenza di ulteriori esigenze di tutela il giudice possa prescrivere all'imputato di non avvicinarsi a luoghi determinati e abitualmente frequentati dai prossimi congiunti della vittima, o da persone conviventi o legate alla medesima da relazione affettiva (ovvero di mantenere una certa distanza dai predetti luoghi o persone).

Il giudice potrà poi prescrivere modalità e limiti di frequentazione di tali luoghi, qualora essa si renda necessaria per motivi di lavoro o esigenze abitative, nonché vietare all'imputato di comunicare con qualsiasi mezzo con i soggetti di cui al 1° e 2° co.

Il 612bis, costituisce il primo mattone di una tutela effettiva contro gli atti persecutori, ma non è sufficiente. Da ciò si desume che l'onere della prova spetta alla vittima , mentre per quanto riguarda il datore di lavoro si ravvisa una semplice responsabilità extracontrattuale

Non può dimenticarsi che la responsabilità del datore di lavoro tuttavia trova la sua fonte anche nella violazione del generale dovere del neminem laedere sancito dall'art. 2043 c.c. che è fonte di responsabilità extra contrattuale. In tal caso la violazione della regola sancita negli articoli 2043 e seguenti del c.c. potrà determinare danni sia patrimoniali che non patrimoniali, risarcibili alla luce del disposto dell'art. 2059 c.c. recentemente oggetto di una "rinnovata" lettura da parte della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale ; qualora invece la condotta lesiva sorga all'interno di un rapporto contrattuale i danni risarcibili - a norma degli artt. 1218 c.c. e dell'art. 1321 c.c. e ss.- saranno esclusivamente danni patrimoniali. Entrambi i profili di responsabilità possono pertanto essere lecitamente invocati dal lavoratore danneggiato a cui spetterà fornire la prova degli elementi costitutivi delle diverse fattispecie. Con conseguente diritto al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali, il c.d. danno esistenziale.

La violazione degli obblighi posti a carico dell'imprenditore dalle menzionate disposizioni del Codice Civile e soprattutto del più specifico obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sancito dall'art. 2087 c.c. ad integrazione ex lege delle specifiche obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, costituisce fonte di responsabilità contrattuale del datore di lavoro.

Per concludere si deve rilevare che grava sul lavoratore, ai sensi dell'art. 2697, 1° co., l'onere di provare di aver subito una lesione dell'integrità psico-fisica a causa di contegni vessatori, persecutori e reiterati, protratti con sistematicità, posti in essere dal datore di lavoro o da colleghi, ed altresì che il danno subito è la conseguenza immediata e diretta di tali atteggiamenti mobbizzanti. E a volte risulta molto arduo.

Il datore di lavoro a sua volta potrà liberarsi dalla responsabilità fornendo la prova di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno, ovvero che la malattia del dipendente non presenta un nesso eziologico con l'inosservanza di tali obblighi.

LA SITUAZIONE ITALIANA PRIMA DELL'ART 612BIS

In mancanza di una specifica legge anti mobbing nel nostro ordinamento si è cercato di reperire le norme di diritto positivo alle quali ancorare la tutela del lavoratore contro le condotte discriminatorie e vessatorie di tipo mobbizzante. Ciò al fine di invocare in giudizio sia una tutela di natura risarcitoria per la vittima, che di repressione nei confronti dell'autore e/o di ripristino della situazione quo ante a favore della vittima. Si è fatto riferimento in tal senso - oltre che ai principi fondamentali sanciti dalla Costituzione (art.1,2, 3, 36, 41 ecc.), allo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970) che vieta e reprime condotte vessatorie ed offensive per la dignità e parità dei lavoratori, alle norme specifiche per prevenire e reprimere le discriminazioni per motivi di sesso, razza, religione, appartenenza politica e disabilità - principalmente all'art. 2087 c.c. che impone espressamente all'imprenditore di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, nel caso concreto, secondo la particolarità del lavoro, la tecnica e l'esperienza, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Altra disposizione codicistica che è stata spesso citata per ancorarvi la pretesa risarcitoria da parte della vittima di condotte vessatorie di tipo mobbizzanti è l'art. 2103 c.c. che impone all'imprenditore di adibire il lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle superiori che abbia acquisito, di versare al prestatore una retribuzione corrispondente e congrua rispetto alle mansioni svolte, e di non praticare trasferimenti o demansionamenti salvo che siano dovuti ad esigenze tecnico organizzative del lavoro e dell'azienda. A tal riguardo, la giurisprudenza, ha precisato che una prolungata attribuzione nel tempo di mansioni notevolmente inferiori rispetto alla qualifica funzionale, in violazione dell'art. 2103 c.c., determinerebbe un peggioramento delle condizioni di vita del dipendente, sia all'interno che all'esterno dell'ambiente del lavoro, che configura un danno esistenziale risarcibile [16]. Sul punto di recente la Cassazione a Sez. Unite ha specificato ulteriormente come la norma in questione sia posta a presidio e tutela non solo delle condizioni di lavoro ma anche la professionalità del lavoratore che venga svilita da pratiche di demansionamento; rilevando, altresì, che il demansionamento non soltanto viola il disposto dell'art. 2103 c.c. ma lede un diritto fondamentale del lavoratore - quale la libera esplicazione della sua personalità anche nel luogo di lavoro - costituzionalmente protetto e garantito dagli artt. 1, 2 della Carta Costituzionale, determinando una lesione alla vita professionale e di relazione.

Questi due paragrafi mettono in evidenza come ancora oggi manchi una solida base legislativa in merito al mobbing e agli atti persecutori in ambito lavorativo in generale.

Inoltre l'Italia rispetto agli altri stati Europei, è arrivata a formulare l'art.612bis, con notevole ritardo.

Un valido aiuto possono essere le sentenze dei vari tribunali.

CONSEGUENZE PER L'AZIENDA

Il mobbing, come gli altri atti persecutori sul lavoro sono vere e proprie patologie aziendali. Per l'azienda il Mobbing ha effetti ugualmente devastanti, principalmente sul piano economico: sicuramente se un imprenditore fosse a conoscenza dei veri danni del Mobbing, lo combatterebbe con decisione e rapidità. E'

stato calcolato che era in un'azienda in cui due persone sono sistematicamente mobbizzate per vari motivi dai colleghi, dopo sei mesi di Mobbing, una vittima aveva ridotto la sua prestazione lavorativa del 40%, un'altra addirittura del 60%, e questo soltanto prendendo in considerazione il rendimento e non i disturbi di salute che le due vittime manifestavano. Gli stessi due mobbizzati in un anno avevano totalizzato uno 8 settimane di malattia e l'altra ben 10 settimane. Sommando il calo di prestazioni alle assenze retribuite per malattia in un anno l'azienda aveva subito in un caso una perdita del 29,2% e nell'altro addirittura del 41,5%. A queste cifre aggiungendo i costi dei sostituti durante le assenze delle vittime e la perdita di tempo lavorativo dei mobber (circa il 5% delle loro capacità totali erano infatti devolute alle azioni mobbizzanti, distraendoli così dal loro lavoro). Alla fine si calcola che, in un anno, la perdita dell'azienda sia arrivata fino al 190,7%.

I PAESI SCANDINAVI SONO STATI I PIONIERI DEL PIENO RICONOSCIMENTO NORMATIVO DEL MOBBING.

La Svezia è stata, infatti, il primo paese europeo a dotarsi di una legge nazionale sul mobbing. In particolare, l'Ente nazionale per la salute e la sicurezza svedese ha emanato, il 21 settembre 1993, una specifica ordinanza (Afs 1993/17), entrata in vigore il 31 marzo 1994, con le misure contro ogni forma di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro. A questa sono poi seguiti, nel 1997, nuovi atti dispositivi relativi alle misure da adottare contro le forme di persecuzione psicologica in ambito lavorativo.

Diversamente, la Norvegia, ha preferito optare per una tutela a livello legislativo del mobbing attraverso l'introduzione di una specifica previsione nella vecchia legge sulla tutela dell'ambiente di lavoro del 1977, attraverso l'introduzione del paragrafo 12 della legge 24 giugno 1994, n. 41. Anche nei paesi francofoni sono stati compiuti notevoli passi in avanti.

La Francia, che ha approvato la legge "Lutte contre le harcèlement moral au travail" (lotta contro il mobbing) è, dopo la Svezia, il secondo paese comunitario a essersi dotato di uno strumento legislativo ad hoc. Le due novità di maggior interesse riguardano l'introduzione dell'istituto dell'inversione dell'onere della prova (per cui il soggetto accusato di aver posto compiuto azioni dirette o indirette di violenza morale in ambito lavorativo a dover dimostrare l'estraneità da qualsiasi forma di responsabilità) e l'introduzione di un'apposita figura di reato, con l'inserimento nel codice penale francese di una nuova sezione intitolata, per l'appunto, all'harcèlement moral. L'articolo, il 222-33-2, sanziona espressamente "il fatto di molestare gli altri attraverso comportamenti ripetuti aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale", con la pena della reclusione fino a un anno o della multa di 15 mila euro.

Anche in Belgio è in preparazione una norma per regolamentare il fenomeno attraverso la previsione dell'obbligo per il datore di lavoro di designare, in accordo con i rappresentanti dei lavoratori, un consigliere

per la prevenzione (interno o esterno a seconda delle dimensioni dell'impresa), con specifiche competenze psico-sociali.

In Spagna il parlamento catalano ha approvato una proposta sul mobbing nella quale, tra l'altro, propone di modificare l'attuale legge di prevenzione dei rischi lavorativi in modo da includere la prevenzione del mobbing tra le obbligazioni del datore di lavoro.

In Germania, pur non essendoci ancora alcuna legge specifica, alla Volkswagen nel 1996 è stato firmato un accordo tra azienda e sindacato con l'obiettivo di prevenire molestie sessuali, mobbing e ogni forma di discriminazione al fine di creare un clima di lavoro positivo basato sulla reciproca collaborazione e il 23 dicembre 1988 è stato sottoscritto il Betriebsverfassungsgesetz, ossia un accordo sul mobbing nell'area di pubblico impiego.

Un'esplicita menzione del termine mobbing è rintracciabile poi nel diritto austriaco all'interno del piano d'azione per la parità uomo-donna approvato il 16 maggio 1998

Statistiche – conclusioni

Mobbing in Italia: circa il 9% dei lavoratori confessa di aver subito nel corso della propria attività lavorativa una privazione dei compiti, un demansionamento o una forma di vessazione. Lo dice l'ISTAT, che per la prima volta ha fotografato il disagio nelle relazioni lavorative su un campione di 29 milioni 128 mila lavoratori. In particolare il 6,7% ha vissuto una situazione di disagio lavorativo negli ultimi tre anni, mentre il 4,3% negli ultimi 12 mesi. Sono soprattutto le donne a subire vessazioni: l'1,6% in più dei colleghi maschi. Nello specifico, l'analisi ISTAT ha indagato i disagi di coloro i quali nella loro vita lavorativa hanno avuto superiori o colleghi o persone a loro sottoposte (84,7% del totale). Un comportamento viene considerato vessatorio quando il lavoratore subisce un'azione «con un inequivocabile intento persecutorio o discriminatorio, ripetuto nel tempo, con una frequenza superiore o uguale a più volte al mese, e di durata sufficientemente lunga (superiore almeno ai sei mesi)». Le azioni vessatorie comprendono i casi in cui il lavoratore è messo a lavorare in condizioni estremamente disagiate o senza gli strumenti necessari. Inoltre quando viene deriso o è oggetto di scherzi pesanti e umiliazioni. La situazione è ancora peggiore se si considera che sempre più lavoratori (7 milioni 948 mila) provano sensazioni analoghe per un periodo limitato nel tempo e pertanto considerati a rischio per i prossimi anni.

CONSEGUENZE PER L'AZIENDA

Il mobbing, come gli altri atti persecutori sul lavoro sono vere e proprie patologie aziendali. Per l'azienda il Mobbing ha effetti ugualmente devastanti, principalmente sul piano economico: sicuramente se un imprenditore fosse a conoscenza dei veri danni del Mobbing, lo combatterebbe con decisione e rapidità. È stato calcolato che era in un'azienda in cui due persone sono

sistematicamente mobbizzate per vari motivi dai colleghi, dopo sei mesi di Mobbing, una vittima aveva ridotto la sua prestazione lavorativa del 40%, un'altra addirittura del 60%, e questo soltanto prendendo in considerazione il rendimento e non i disturbi di salute che le due vittime manifestavano. Gli stessi due mobbizzati in un anno avevano totalizzato uno 8 settimane di malattia e l'altra ben 10 settimane. Sommando il calo di prestazioni alle assenze retribuite per malattia in un anno l'azienda aveva subito in un caso una perdita del 29,2% e nell'altro addirittura del 41,5%. A queste cifre aggiungendo i costi dei sostituti durante le assenze delle vittime e la perdita di tempo lavorativo dei mobber (circa il 5% delle loro capacità totali erano infatti devolute alle azioni mobbizzanti, distraendoli così dal loro lavoro). Alla fine si calcola che, in un anno, la perdita dell'azienda sia arrivata fino al 190,7%.

CONCLUSIONI

Queste statistiche seppur aggiornate, ma molto risicate mettono in evidenza comparandole con il gran numero di sentenze quanto sommerso ci sia ancora oggi in un mondo che in merito ai diritti dei lavoratori avrebbe dovuto fare passi da gigante.

La Giurisprudenza è costantemente interessata al fenomeno che ormai è una piaga sociale, che costa anche in termini economici, ma la strada da percorrere, nonostante anche le normative europee, in Italia è ancora lunga.