

Il mobbing nelle aule scolastiche

E' questo il titolo che ha scelto **Dino Caudillo** in una lunga e appassionata disamina della tematica pubblicata su "La Tecnica della scuola" del 5 ottobre scorso (pag. 15).

Peccato, però, date le premesse, che si perda – in conclusione – in un'affermazione quanto meno azzardata nel momento in cui – già nell'incipit – si afferma che (...) «anche il nuovo CCNL ha affrontato la difficile problematica (...)».

La verità, invece, è un'altra e – come l'autore precisa – si tratta della formulazione a "data da destinarsi" (attribuito alle Direzioni scolastiche regionali) di un codice di condotta contro le molestie sessuali che – pur rappresentando una delle molteplici sfaccettature con le quali si esplicita il mobbing e dalle quali l'unica forma di difesa possibile è (oltre alla denuncia penale) la fuga – non affronta "di petto" il tema delle **violenze psicologiche** dalle quali la scuola non è esente e che scattano inesorabilmente ogni qual volta si ha "l'ardire" di chiedere trasparenza amministrativa e correttezza etica. Come sempre più spesso ci viene segnalato.

Che il fenomeno del *mobbing*, nella scuola, sia ampio e diffuso è documentato dalla proliferazione di articoli, inchieste e approfondimenti tematici apparsi – negli ultimi tempi – su tutti i maggiori organi di informazione specifici. Quello che propongo alla cortese attenzione dei lettori è un "florilègio" di articoli tratti dal Sole 24 Ore scuola.

Nell'augurare, a tutti, buona lettura ricordo il recapito di posta elettronica al quale far pervenire le segnalazioni: nomobbing@gildains.it

Grazia Perrone

Principali disposizioni normative (8 marzo 2002)

Art. 594 codice penale (Ingiuria)

«Chiunque offenda l'onore e il decoro di una persona presente è punito con la reclusione fino a sei mesi e con la multa fino a lire un milione.

Alla stessa pena soggiace chi commette il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritti o disegni, diretti alla persona offesa. Le pene sono aumentate qualora l'offesa sia commessa in presenza di più persone».

Art. 595 codice penale (Diffamazione)

«Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offenda l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino ad un anno e con la multa fino a due milioni. Se l'accusa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero la multa fino a lire quattro milioni. Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni e della multa non inferiore a lire un milione. Se l'offesa è recata a un corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una rappresentanza o ad una Autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate».

Art. 599 codice penale (Ritorsione e provocazione)

«Nei casi preveduti dall'art. 594, se le offese sono reciproche, il giudice può dichiarare non punibili uno o entrambi gli offensori. Non è punibile chi ha commesso alcuno dei fatti preveduti dagli artt. 594 e 595 nello stato di ira determinato da un fatto ingiusto altrui e subito dopo di esso. La disposizione della prima parte di questo articolo si applica anche all'offensore che non abbia proposto querela per le offese ricevute».

Art. 387 codice penale (Calunnia)

«Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'Autorità giudiziaria o ad un'altra Autorità che a quella abbia obbligo di riferire,

incolpa di un reato taluno, che egli sia innocente, ovvero simula a carico di lui tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni».

Art. 2043 codice civile (Risarcimento per fatto illecito)

«Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno».

Art. 2059 codice civile (Danni non patrimoniali)

«Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge».

Quando scatta il mobbing

Le responsabilità di chi opera i maltrattamenti e la verifica dei danni In aumento il numero dei dipendenti che si rivolge al giudice

Scheda a cura di Giuseppe Bonaventura

I diritti e i doveri Il problema del mobbing nel mondo del lavoro si è posto all'attenzione del legislatore e dei giuristi. nell'ultimo decennio, allo scopo di costituire e verificare gli strumenti di tutela validi per eliminare le cause e, soprattutto, gli effetti. Nella scuola è stato per lungo tempo un fenomeno sconosciuto, quanto meno alle cronache; di recente si è evidenziato come fenomeno nuovo, che tende a espandersi. Le richieste di tutela, prospettata ai giudici con finalità risarcitoria da docenti e non docenti, non sono più episodi isolati o rari.

Il mobbing viene, in via generale, ricondotto ad atti o comportamenti di persecuzione psicologica, a pratiche sistematiche di vessazione, ad angherie meditate, a continue critiche, a maltrattamenti verbali, a controlli ossessivi posti in essere dal datore di lavoro (o da un superiore gerarchico del dipendente) allo scopo di emarginare, dequalificare il lavoratore e spingerlo alle dimissioni. Si tratta quindi di una violenza sul luogo di lavoro, costituita da un'aggressione sistematica con intenti discriminatori o persecutori, mossi da un sentimento socialmente deprecabile.

I danni conseguenti a pratiche di mobbing possono incidere sulla professionalità o più genericamente sulla personalità del dipendente, sotto il profilo patrimoniale, più spesso del pregiudizio alla salute, o all'immagine, o al decoro. Il mobbing è stato inizialmente considerato nell'ambito della psicologia del lavoro e della medicina sociale.

Le responsabilità del datore di lavoro.

La giurisprudenza non ha affrontato in maniera decisiva il problema attinente alla natura della responsabilità del datore di lavoro, in relazione a pratiche di mobbing. Non vi è dubbio che in proposito si possa anche ravvisare un danno ingiusto, riportabile alla generale previsione dell'articolo 2043 codice civile («Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno»). Si considera, infatti, ingiusto, il danno (arrecato in assenza di cause giustificative) lesivo di interessi tutelati dalla legge. Occorre, tuttavia, considerare che il danno da mobbing sorge nell'ambito di un rapporto di lavoro, per cui è più coerente considerarlo come una particolare ipotesi di responsabilità contrattuale del datore di lavoro. Tanto più che l'articolo 2087 del codice civile prevede espressamente che «l'imprenditore (in pratica il datore di lavoro) è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro». Questa norma pone a carico del datore di lavoro un obbligo di protezione del lavoratore non solo con riferimento agli infortuni e all'igiene del lavoro, ma anche con riguardo a quei fattori naturali o artificiali di nocività. Il dovere del datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e morale del dipendente trova, quindi, fonte immediata e diretta nel rapporto di lavoro.

Il risarcimento del danno da mobbing può essere richiesto dal dipendente (entro il termine decennale di persecuzione), allorché, nella condotta del datore di lavoro (o del superiore gerarchico) si ravvisino profili di colpa. Non è necessario, comunque, relativamente al risarcimento del danno patrimoniale o biologico, che la condotta illecita tenuta nei confronti del dipendente, configuri e sia stata perseguita come reato. Nel caso in cui il datore di lavoro sia

ritenuto responsabile per omessa tutela dell'integrità fisica e la personalità morale del dipendente riguardo a comportamenti riconducibili al mobbing, è tenuto a risarcire tutti i danni provocati da tali illegittimi comportamenti.

Il danno.

Il danno derivante dal mobbing può essere sia di natura patrimoniale, sia non patrimoniale. Danno patrimoniale è quello che incide sulla capacità produttiva di reddito, in termini di diminuzione (danno emergente) o di mancato incremento (lucro cessato). Viene compresa come danno emergente l'eventuale maggiore spesa, necessarie per produrre il reddito. Danno biologico è quello più tipico riferito al mobbing, inteso come danno all'integrità psicofisica della persona in sé considerata, a prescindere da ogni rilevanza e conseguenza patrimoniale della lesione.

Il danno biologico e quello patrimoniale attengono a due distinte sfere di riferimento. Il primo riguarda il cosiddetto diritto alla salute (tutelato dall'articolo 32 della Costituzione); il secondo attiene, come precisato, alla capacità di produrre reddito. Il bene della salute è tutelato «non solo come interesse della collettività, ma anche e soprattutto come interesse fondamentale dell'individuo e il relativo diritto si configura come diritto pienamente operante nei rapporti interprivati, la cui violazione dà diritto al risarcimento, indipendentemente dai riflessi sull'attitudine a produrre reddito del danneggiato». Danno morale e alla vita di relazione è un danno non patrimoniale, risarcibile solo nei casi determinati dalla legge. Nel caso di mobbing, il danno morale è risarcibile quando i fatti (cioè, i comportamenti dai quali è derivato il danno) costituiscono reato. (Sole 24 Ore Scuola - Edizione n. 5 del 8 marzo 2002)

Abuso del dovere di controllo

Anche i provvedimenti disciplinari possono risultare ingiusti.

La denuncia di situazioni di mobbing nella scuola (o meglio le azioni intentate per il risarcimento del danno) hanno date piuttosto recenti. I comportamenti considerati persecutori e riferiti per lo più al dirigente scolastico, riguardano generalmente la persecuzione psicologica, le continue critiche, i maltrattamenti verbali, i controlli vessatori, i procedimenti disciplinari proposti o le sanzioni disciplinari applicate (se di competenza del dirigente scolastico). Va, anzitutto, considerato che il dipendente di una istituzione scolastica (docente o non docente), come ogni altro dipendente pubblico, è soggetto al potere di controllo del dirigente (in relazione alla responsabilità di questi per il funzionamento della scuola) e a quello disciplinare dell'Amministrazione di appartenenza. Nell'esercizio di tale potere, tanto più in quello di carattere disciplinare, è ben possibile che vengano contestati fatti che implicino un giudizio di disvalore nei confronti del destinatario, senza che ciò possa dar luogo al configurarsi di un illecito civile o penale in capo a chi esercita il relativo potere previsto dalla legge. Rientrano, d'altra parte, nei poteri e nelle facoltà attribuiti al dirigente scolastico il controllo del personale docente e non docente (per promuovere le opportune iniziative e sollecitare l'adempimento dei compiti o lo svolgimento delle mansioni) e l'assunzione dei provvedimenti previsti per l'inosservanza dei doveri. Se tali controlli vengono esercitati nelle forme previste dalla legge e dai regolamenti, e nei modi adeguati all'ambiente e alle relazioni che vi si svolgono, non possono essere considerati come pratiche vessatorie o persecutorie. Il problema, talvolta, non riguarda il potere (e quindi l'arbitrarietà della condotta), quanto le modalità del suo esercizio. Può, tuttavia, verificarsi che le modalità vengano contestate, allo scopo di eludere i contenuti effettivi e gli scopi perseguiti, in quanto contemplati dalla legge. Va notato, infine, che il mobbing è costituito dalla ripetizione di atti o comportamenti (persecutori, vessatori o denigratori), non dal singolo episodio che potrebbe avere, invece, ove previsto come reato, rilevanza penale. I fatti che rivestono carattere di mobbing (in quanto produttivi di ingiusto danno alla salute o alla vita di relazione del dipendente) possono non essere previsti come reato: determinano, quindi, una responsabilità civile (obbligo del risarcimento del danno) e non necessariamente una responsabilità penale. Continue critiche e maltrattamenti verbali Non si tratta, ovviamente, né di ingiurie, né di atti diffamatori, che costituiscono ipotesi di reato. L'ingiuria è costituita dall'offesa all'onore, inteso come riferimento alle qualità morali della persona, o al decoro, cioè al complesso di quelle qualità e condizioni che ne determinano il valore sociale. La diffamazione, invece, intacca l'integrità morale della persona, la reputazione (data dalla stima diffusa nell'ambiente sociale, dall'opinione che gli altri hanno del suo onore e decoro). Il bene del decoro può essere offeso non solo da frasi o espressioni

direttamente ingiuriose o diffamatorie, ma altresì da espressioni che colpiscono la persona nel sentimento della sua dignità. Effetti del mobbing sono, in questi casi, la prostrazione, l'alterazione della serenità, il senso di disagio, di incertezza e di pena che colpiscono ingiustamente il soggetto offeso.

Vessazioni e persecuzione psicologica

La ipotesi di mobbing per vessazioni e persecuzione psicologica dovrebbe riguardare la ripetizione dei controlli ingiustificatamente pressante e ossessiva, o continui e pretestuosi richiami all'adempimento di doveri, ovvero, critiche non pertinenti, né fondate, all'operato del dipendente.

La responsabilità dell'amministrazione

I comportamenti, inquadrabili come mobbing nell'ambito della scuola, determinano la responsabilità del ministero dell'Istruzione che, in quanto datore di lavoro, è tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri dipendenti sul posto di lavoro (articolo 2087 del codice civile). Il ministero è tenuto a risarcire il danno arrecato al dipendente e da questi provato in giudizio. Sussiste solo una responsabilità indiretta (nei confronti dell'Erario) per chi ha posto in essere i comportamenti illeciti.