

## MOBBING

di Grazia Perrone dalla Gilda di Bari, 13 aprile 2004

Il Parlamento Europeo (...) "esorta gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing" ; (...)" . [1] Se si va a leggere quali altri principi informino la tutela del lavoro, individuale e collettivo, nel continente si scopre che l'Unione Europea nulla ha aggiunto rispetto al nostro impianto costituzionale: il lettore troverà l'affermazione del principio della libertà del lavoro (art. 5), della libertà sindacale (art. 12), della parità di trattamento per i lavoratori non appartenenti all'Unione (art. 15), del diritto di sciopero (art. 28) , del diritto alla tutela contro il licenziamento immotivato (art. 30), del diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque (art. 31), del diritto a tutele differenziate per i soggetti deboli (art. 32), del diritto alla sicurezza sociale (art. 34), del diritto di non sacrificare al lavoro la vita familiare (art. 33). E noterà soprattutto che le norme di tutela del lavoratore sono tutte contenute nel *capo IV* dedicato alla *solidarietà*; una collocazione non casuale carica di significato etico prima ancora che giuridico e sociale. Il nostro Paese, dunque, ha già recepito - nel proprio ordinamento giuridico - tutti i principi contenuti nel capo IV della Convenzione europea.

### TUTTI TRANNE UNO: IL MOBBING.

Come è noto l'attenzione al mobbing è nata da pochi anni in Europa, e solo da qualche tempo si è diffusa anche in Italia. Cominciano, però, ad accumularsi ricerche e testimonianze che si riferiscono per lo più ad aziende, organizzazioni di lavoro e a rapporti che riguardano le relazioni tra colleghi o superiori della vittima. È rilevante la pesantezza di questa azione sistematica di boicottaggio e di discredito, a livello dell'equilibrio psicologico e della salute psicosomatica. Da una ricerca pubblicata in Italia nel 1998 e curata da Harold Ege, [2] emerge che su 301 vittime di Mobbing intervistate, **il 12% proviene dal settore scuola/università**. Il dato si riferisce al campione (piuttosto esiguo, in verità) considerato e non è da intendersi come un'indicazione di diffusione del fenomeno nella popolazione.

Nella medesima direttrice scientifica e sociologica è formulata la tradizionale relazione annuale dell'Eurispes, secondo la quale l'Italia non è immune dal fenomeno. Di più. Secondo il prestigioso ente di ricerca sono le donne, con una percentuale pari al 52% del campione statistico analizzato, le vittime privilegiate delle "persecuzioni" in ambito lavorativo. Va rilevato, in premessa, che la molestia morale è cosa propria di ogni contesto organizzato verticisticamente e che, quindi, prende corpo ovunque vi sia chi, per vocazione naturale o per organizzazione logistica, sia posto in posizione di supremazia rispetto ad un altro. Tutto si riconduce, in psichiatria ed in sociologia, al significato etologico già evidenziato da Konrad Lorenz: il branco che assedia il singolo per allontanarlo o più semplicemente per ridurlo alla ragione. Per le donne, poi - denuncia il già "rapporto Italia 2003" formulato dall' Eurispes -, le molestie morali e le pressioni psicologiche assumono aspetti peculiari, spesso molto più gravi rispetto a quelli denunciati dagli uomini poiché le violenze sul lavoro mirano, in questo caso, a **contrastare la crescita professionale** e a emarginare le donne dai processi che favoriscono la progressione di carriera per impedire loro di sfondare il soffitto di cristallo delle direzioni maschili. Dalla lettura approfondita del rapporto Italia 2003 formulato dall'Eurispes si evince inoltre che:

le donne che subiscono *mobbing* tendono più degli uomini ad interiorizzare (**percependosi inferiori, inadeguate e colpevoli**) in chiave patologica lo stress psicologico subito, sviluppando complessi di inferiorità, senso di inadeguatezza e disistima;

le donne più giovani e le single subiscono anche il **mobbing sessuale** messo in atto dai colleghi per danneggiare immagine e carriera;

hanno più difficoltà a trovare **sostegno in famiglia** e solidarietà in ufficio.

La scuola, come abbiamo già riferito, secondo recenti studi, è addirittura uno dei settori lavorativi più colpiti. Nei diversi sindacati, le denunce raccolte dagli uffici legali sono molte e riguardano anche molti docenti. **Nella stragrande maggioranza sono donne.** I casi denunciati coinvolgono tutti gli ordini di scuola: dalle scuole superiori a quelle materne. Sia al Nord che Sud della penisola. Isole comprese. I docenti si rivolgono ai rispettivi sindacati; gli avvocati presentano le istanze al giudice per lavoro; nella stragrande maggioranza dei casi, però, tutto finisce in una bolla di sapone per **la mancanza di collaborazione, di testimonianze e per la recrudescenza dei fenomeni di violenza psicologica che inducono le vittime a cambiare ordine di scuola** o, in subordine, a ritirare le denunce. Particolare rilevanza sociale (e culturale trattandosi – in ultima analisi – di una . . . **agenzia educativa!!**) assume il fenomeno della mancanza di solidarietà con le vittime. Quella degli altri colleghi che per paura, omertà, menefreghismo, quieto vivere e – in alcuni casi – vera e propria **connivenza** tutto vedono e tutto tacciono. Prevalgono - in questo contesto sociale degradato - relazioni che si snodano all'insegna dell'invidia, della rivalità e del sopruso, relazioni dunque che poco hanno a che vedere con una qualità "adulta" di riconoscimento dell'altro, di rispetto dei suoi bisogni e dei suoi desideri. Esistono ovviamente svariati gradi di intensità con cui questi fenomeni possono manifestarsi; è necessario imparare a non sottovalutare i segnali di comportamenti prepotenti e prevaricanti. Fare riferimento a questi fenomeni nell'area della scuola, richiede di considerare in primo luogo la complessità dell'istituzione scolastica, dovuta alla molteplicità di relazioni verticali e orizzontali tra le sue diverse componenti: insegnanti, alunni e genitori, ciascuna con il suo proprio mondo di relazioni e di problemi. Le denunce che pervengono allo "sportello" attivato nel sito internet GILDA (e-mail [nomobbing@gildains.it](mailto:nomobbing@gildains.it)) sono tante, ma restano solo parole che fanno fatica a trovare riscontro giurisprudenziale complice, anche, la farraginosità e la carenza delle norme di tutela giuridica. Come se non bastasse, poi, nel recente contratto scuola - sottoscritto dai "soliti" sindacati il 24 luglio scorso -, manca qualsiasi accenno ad iniziative di contrasto di questo squallido fenomeno dal quale - non ci stancheremo mai di ripeterlo - la scuola non è esente!

## MA . . . COSA SI INTENDE PER MOBBING?

Il termine, di derivazione anglosassone, da qualche tempo è diventato di uso comune anche sulla stampa e nella pubblicistica del nostro Paese e indica, in linea generale, il fenomeno delle violenze morali e psicologiche che possono verificarsi nei luoghi di lavoro: deriva, infatti, dal verbo inglese "to mob" che significa, appunto, "assalire", "aggreddire", ed è spesso usato anche dagli etologi per indicare, in relazione al mondo animale, il comportamento di aggressione del branco nei confronti di un animale isolato. (...) "Dalla etologia, alla sociologia del lavoro, alla costruzione giuridica, - scrive **Fausto Nisticò** - il viaggio del *mobbing* è tutto contromano nella veloce autostrada della *new economy*, popolata sempre meno di persone e sempre più di *risorse e/o di capitale umano*; una goccia di *umanesimo del lavoro* nel mare minaccioso e vastissimo del mercato, un segnale di civiltà e dignità in tempi nei quali il vecchio caporalato si chiama *leasing* di manodopera, la fatica si chiama *partecipazione ad un ciclo lavorativo*: operazioni di *maquillage* semantico mediaticamente espresse ed enfatizzate con l'intento di convincere tutti del primato dell'uomo che produce e compete sull'uomo che è; ed affidate a *spots* patinati nei quali i *mobbizzati* figurano e si sentono addirittura vincitori, come la più oca delle tre allegre comari dell'Amaro Lucano ("Il capo mi ha invitato a cena. Ma cosa vuoi di più..."). [3]

I primi studiosi del fenomeno, a partire dagli anni Ottanta, hanno iniziato ad usare questa espressione per indicare tutta una serie di comportamenti - posti in essere nei confronti di uno (solitamente) o più lavoratori ad opera del datore di lavoro, dei superiori gerarchici o dei colleghi di lavoro (c.d. "mobbers" ) - che vengono a concretare una vera e propria aggressione sistematica del soggetto "preso di mira" (c.d. "mobbizzato"), con intenti persecutori ed al fine di emarginare progressivamente tale soggetto dall'ambiente di lavoro, costringendolo alle dimissioni o determinandone comunque l'espulsione dal contesto lavorativo.

In particolare, per riprendere la definizione di un noto studioso del fenomeno, il *mobbing* si realizza con una sorta di "terrorismo psicologico" che implica un atteggiamento "ostile e non etico" posto in essere in forma sistematica da uno o più soggetti, di solito nei confronti di un unico individuo che, a causa di tale "persecuzione", si viene a trovare in una condizione indifesa e

diventa oggetto di continue attività vessatorie e persecutorie, che ricorrono con una frequenza sistematica e nell'arco di un periodo di tempo non breve, determinando "considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali" [4]. Non hanno alcuna rilevanza sociale (e giuridica), dunque, nell'individuazione del fenomeno, le situazioni di conflitto solo "temporaneo", che pure di frequente possono presentarsi nelle relazioni interpersonali che si intrecciano nei luoghi di lavoro, ma solo quelle particolari situazioni con riguardo alle quali la frequente ricorrenza - pressoché giornaliera - la durata e l'intensità delle condotte vessatorie poste in essere nei confronti della vittima (almeno sei mesi) determinano un'insostenibilità psicologica che può portare ad un crollo dell'equilibrio psicofisico del soggetto "mobbizzato", con la comparsa di vere e proprie patologie dal punto di vista psichiatrico o psicosomatico. Per dirla con Leymann, la distinzione tra un normale "conflitto", tra colleghi o con i superiori gerarchici - che pure può verificarsi sul lavoro - ed il vero e proprio *mobbing*, "does not focus on *what* is done or *how* is done, but rather on the *frequency and duration of whatever* is done": ciò che acquista rilevanza sociale (che può sfociare in patologia conclamata) dunque, è il continuo ripetersi, in un arco di tempo di una certa durata, del trattamento vessatorio che viene inflitto alla vittima [5].

Con specifica attenzione ai soggetti "agenti" - o meglio "parte attiva" dell'attività "mobbizzante" - va ricordato che il *mobbing* può essere posto in essere tanto dal datore di lavoro (o dai superiori gerarchici, spesso quali *longa manus* dello stesso datore) quanto dai colleghi di lavoro; nel primo caso si parla di *mobbing "verticale"*, nel secondo di *mobbing "orizzontale"*: non di rado peraltro le due tipologie finiscono per intrecciarsi, in una comune strategia persecutoria che vede il datore come "ispiratore" ed i colleghi come concreti "esecutori". Di frequente, inoltre, al di là delle condotte apertamente vessatorie, la situazione di isolamento della vittima viene ulteriormente amplificata anche dai comportamenti dei c.d. "*side mobbers*", cioè tutti quei soggetti (superiori gerarchici, direttori del personale, ma anche semplici compagni di lavoro) che, pur non essendo direttamente responsabili delle condotte "mobbizzanti", scelgono, essendone venuti a conoscenza, di restare "spettatori silenziosi" delle persecuzioni a danno della vittima designata.

Le condotte in cui può concretarsi un'attività di *mobbing* sono infinite; possono, comunque, essere classificate, per comodità riassuntiva, in cinque tipologie:

comportamenti che incidono sulla possibilità della vittima di "comunicare" adeguatamente in azienda (ad esempio, ostacolare la comunicazione, sia con i colleghi che con il management; operare continui e sistematici attacchi e formulare critiche immotivate nei confronti del lavoro svolto; opporre silenzi ostinati rispetto ad eventuali richieste di colloquio);

condotte che comportano significative difficoltà per la vittima di mantenere i contatti sociali in ambito lavorativo (ad esempio, i colleghi non parlano più con la vittima, di loro iniziativa o su imposizione della direzione aziendale o dei superiori gerarchici; la vittima viene confinata in un luogo isolato o comunque viene ad essa reso impossibile avere contatti con i compagni di lavoro);

comportamenti lesivi della reputazione della vittima (come, ad esempio, la diffusione di pettegolezzi od iniziative di ridicolizzazione, talora legate anche a particolari caratteristiche fisiche o ad eventuali handicap del lavoratore "preso di mira");

iniziative pregiudizievoli della posizione occupazionale (ad esempio, il graduale e progressivo svuotamento delle mansioni; la progressiva inattività coatta; la continua reiterazione di sanzioni disciplinari ingiustificate);

le continue ed ossessive visite mediche di controllo dello stato di malattia, anche in presenza di una patologia ripetutamente accertata e comprovata nella sua gravità); iniziative pregiudizievoli della salute psichica (ad esempio, la vittima viene minacciata o molestata sessualmente; le vengono assegnati incarichi pericolosi od insopportabili; vengono pretesi risultati impossibili da realizzare nei modi e nei tempi indicati).

L'elencazione puramente esemplificativa che si è fatta di alcune condotte riconducibili nelle diverse tipologie, considerate nello schema classificatorio sopra descritto, ci permette di com-

prendere subito come la casistica sia estremamente ampia e variegata e come all'interno delle macroaree considerate siano inquadrabili comportamenti ed attività assai diversificati.

Quanto alle fasi in cui si sviluppa il *mobbing*, trattandosi di un fenomeno che necessita, per sua intrinseca "essenza", di protrarsi per un certo arco di tempo con frequenti reiterazioni delle condotte persecutorie, si può individuare una progressiva **excalation** che, dai primi segnali premonitori (ad esempio un brusco cambiamento in negativo di relazioni interpersonali precedentemente neutre o positive) porta ad una fase "conclamata", in cui la vittima subisce attacchi continui da superiori e/o colleghi, quindi ad una fase in cui il caso viene reso "ufficiale" e viene aperta un'inchiesta interna, che tuttavia può condurre ad un'ulteriore colpevolizzazione della vittima, laddove il problema sia imputato alla personalità "debole" del *mobbizzato* od a manie di persecuzione dello stesso; alla "progressione" appena descritta consegue immancabilmente, quale fase finale, l'allontanamento definitivo dall'ambiente di lavoro della vittima, con le dimissioni od il licenziamento [6].

Da una sia pur rapida scorsa alla casistica, si evidenzia come, con un termine sintetico e "nuovo" (quello, appunto, di "*mobbing*") si vengono in effetti ad indicare comportamenti "antichi", già da tempo conosciuti e talora già "stigmatizzati" dalla giurisprudenza: persecuzioni e vessazioni che non costituiscono in sé una novità e che, per molti aspetti, sono già stati oggetto di attenta valutazione, come si è detto, anche da parte dei giudici. Non essendovi ancora norme specificamente dettate per la repressione del fenomeno considerato (anche se vi sono già diversi progetti di legge in materia), nel cercare di delineare un inquadramento giuridico delle diverse condotte che possono dare origine al *mobbing* è dunque necessario vagliare la possibilità di utilizzare, in via interpretativa, alcune norme già presenti nel nostro ordinamento in particolare quelle riguardanti la tutela della salute - anche psichica - garantita dalla Costituzione (art. 32) secondo la quale "(...) la salute è un diritto dell'individuo e un interesse della collettività (...)". Nello specifico, ci sono diverse strade giuridiche potenzialmente percorribili. La più radicale (e, nel contempo, la più difficile) consiste nella denuncia penale in base all'art. 582 del Codice penale, "lesioni personali", ovvero quell'articolo che punisce - con una reclusione fino a tre anni - (...) "chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale derivi una malattia del corpo e della mente (...)". Difficoltà probatorie a parte una simile scelta significa eliminare qualsiasi margine di mediazione pacifica con il datore di lavoro e con i colleghi in una situazione oggettiva che rischia di diventare sempre più opprimente specie in prospettiva dei tempi biblici della giurisprudenza nostrana. Sotto questo profilo risulta senza dubbio interessante, per la costruzione di adeguati "congegni di difesa" nei confronti delle condotte vessatorie individuate, l'art. 2087 del codice civile, quello che tutela le condizioni di lavoro attribuendo al datore di lavoro (e il dirigente scolastico è tale ai sensi del decreto n. 292 del 21 giugno 1996) la responsabilità dei danni che il dipendente subisce svolgendo il suo lavoro per colpa dell'ambiente in cui opera.

"Assai più pregnanti, ai fini che oggi ci occupano (scrive l'avv. Maurizio Gemelli) [7], si rivelano sul piano del diritto positivo i riferimenti normativi alla normativa vigente, e segnatamente ai D.P.R. 547/55, D.P.R. 164/56, D.P.R. 303/56 ed ancor di più all'art. 5 co.1 D.Lgs. n. 626/94 ( "*ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella di altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro*"). Al riguardo non può certo dimenticarsi che il D. L.vo 626/94, quale prima normativa generale di derivazione comunitaria, ha introdotto un nuovo modello di impresa sicura che appare non solo di tipo partecipativo ma modulato in chiave sinergica tra i protagonisti del mondo del lavoro per il raggiungimento del fine generale di migliorare la sicurezza e l'igiene nel comune contesto lavorativo. E' dunque difficile ipotizzare che il soggetto mobbizzato possa farsi parte diligente della propria e della altrui sicurezza, svolgendo quel ruolo di garanzia attiva che il citato art.5 D. Lgs.626/94 assegna a ciascun lavoratore. Infatti, se per un verso non può revocarsi in dubbio che i lavoratori nell'ambito della azienda sono gli unici soggetti creditori di sicurezza e di salute, non è parimenti men vero che sono chiamati anch'essi a contribuire, "*insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dalla autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro*". E si badi bene che il contributo richiesto dal citato art.5 co.2 lett. h) del D. L.vo 626/94 è corroborato dalla sanzione penale in caso di omissione (..) [7].

Fin qui la norma "positiva". La strada da percorrere per estirpare il mobbing dalla scuola e dalla società nel suo complesso, però, è ancora lunga e tortuosa e, un aiuto in tal senso potrebbe provenire dall'applicazione concreta del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 (pubblicato in G.U. n. 187 del 13.08.2003: **vedi allegato**) nel quale, pur non essendo mai citato esplicitamente, il riferimento alle violenze morali nei luoghi di lavoro (**mobbing**), è oggettivamente evidenziato sia dal richiamo alla direttiva europea sulla parità di trattamento nei luoghi di lavoro inserita nell'incipit della norma, sia dall'art. 3, c. 2 il quale – nella definizione giuridica del concetto di **discriminazione** –, chiarisce che sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1 (testuale), (...) "**anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo** (...)".

Particolare rilevanza giuridica assume, anche, la possibilità di avvalersi (per il personale del pubblico impiego) sia delle procedure di conciliazione previste dal decreto legislativo n. 165/01 (art. 66: **vedi allegato**) sia dell'assistenza delle rappresentanze sindacali locali **maggiormente rappresentative** . . . il che sembrerebbe escludere dalla **tutela giuridica dei lavoratori discriminati** quelle OOSS che non possiedono questo requisito giuridico. Ovvero quelle OOSS la cui **media ponderata** - tra deleghe rimosse e voti RSU ricevuti - non sia **pari o superiore al 5%** del personale dell'intero comparto. Una concezione giuridica che – qualora applicata alla lettera dalla magistratura del Lavoro – potrebbe configurarsi (a parer mio) come una aperta violazione del dettato Costituzionale ... oltre alla violazione dello spirito e della lettera della L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori).

Ad ogni buon conto, a prescindere da questa ambiguità di formulazione (che andrebbe, comunque, chiarita e approfondita in fretta), questo è solo il primo passo formale. E' ancora troppo presto per esprimere un giudizio di merito sulla "bontà" della norma (giudizio che verrà formulato nelle aule giudiziarie) ma è indubbiamente un passo avanti verso la definizione giuridica di quella particolare forma di "violenza morale" sui luoghi di lavoro nota come mobbing. Ora siamo in attesa di atti concreti come – ad esempio – il recepimento di tale norma (primaria) nella contrattazione collettiva (pubblica e privata). GILDA è stata l'unica Organizzazione sindacale del comparto scuola ad inserire la "violenza morale" (dalla quale la scuola non è esente) nella propria Piattaforma contrattuale. Nel contratto scuola sottoscritto – in via definitiva – il 24 luglio scorso (ovvero **dopo la formulazione della norma in oggetto**), però, a parte il riferimento alla necessità di formulare un codice di comportamento per contrastare il fenomeno (piuttosto accademico in verità ... perlomeno nelle scuole) delle violenze sessuali, delle ben più gravi **discriminazioni sul luogo di lavoro** ovvero, del mobbing non v'è traccia. Svista o "dimenticanza"?

#### NOTE:

[1] cfr. *La risoluzione A5-0283/2001 (2001/2339) del Parlamento Europeo.*

[2] cfr. *Harold Ege - I numeri del Mobbing, Pitagora editrice. 1998*

[3] cfr. *Fausto Nisticò su Informazione previdenziale, 2002*

[4] *Si vedano in particolare i numerosi studi di Heinz LEYMANN, tra cui Mobbing and psychological terror at workplaces, Violence and Victims, 1990, 5(2), 119-126; The Content and Development of Mobbing at Work, in ZAPF e LEYMANN (Ed.), Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996; lo stesso H. Leymann cura anche un sito Internet (The Mobbing Encyclopaedia), consultabile all'indirizzo <http://www.leymann.se>*

[5] *Ibidem*

[6] *Il termine " mobbing " venne utilizzato già nel 1984 in una pubblicazione scientifica per indicare la particolare forma di vessazione esercitata nel contesto lavorativo, il cui fine consiste nella estromissione reale o virtuale della vittima dal mondo del lavoro. Esso si concretizza in un processo che si evolve nel tempo secondo una escalation contraddistinta da un iniziale conflitto latente espresso in piccoli contrasti quotidiani finì a se stessi, che si evolve in conflitto mirato che si sostanzia nella routine del conflitto tra due specifici soggetti, e poi*

*ancora in conflitto pubblico, con aggravamento delle condizioni psicologiche del mobbizzato, espulsione anticipata dal mondo del lavoro per malattia, trasferimento, licenziamento, autolicensing e che alla fine sfocia in una vera e propria malattia professionale. I relativi sintomi sono stati brillantemente individuati nella indagine condotta dalla Clinica del Lavoro "Luigi Devoto" di Milano - diretto dal prof. Renato Gilioli - nell'ansia, nel disturbo post-traumatico da stress, nel disturbo da adattamento, in alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo, in scompensi dell'equilibrio psico-fisiologico e disturbi del comportamento. Cfr. Alessandro e Renato Gilioli - Cattivi capi, cattivi colleghi - Mondadori, Milano, 2000.*

[7] cfr. Maurizio Gemelli - "I profili penalistici del mobbing" - sito GILDA: rubrica Forum No-mobbing.