

IL MOBBING E LE SUE FORME

di Sergio Di Bitetto

SOMMARIO: 1. Le origini del mobbing. 2. Il fenomeno del mobbing in Italia. 3. La posizione della Corte di Cassazione. 4. Tipologie e modalità del mobbing. 5. Ambienti nei quali il mobbing si manifesta. 6. Conclusioni.

1. Le origini del mobbing

Agli inizi degli anni settanta, l'etologo Konrad Lorenz ha utilizzato il termine *mobbing* per descrivere il comportamento aggressivo tra individui della stessa specie con l'obiettivo di escludere un membro dello stesso gruppo.

Mobbing è un gerundio sostantivo inglese derivato dal verbo "to mob" (coniato nel 1688 secondo il dizionario *Merriam-Webster*) che significa "accerchiare per poi espellere".

Il primo a parlare di *mobbing* quale condizione di persecuzione psicologica nell'ambiente di lavoro, fu lo psicologo svedese Heinz Leymann che, negli anni ottanta, lo definì una comunicazione ostile diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo, progressivamente spinto in una posizione privo di appoggio e difesa.

2. Il fenomeno del mobbing in Italia

In Italia, la prima sentenza sul *mobbing* è stata emessa dal Tribunale di Torino il 16 novembre 1999 mentre il proprio accordo aziendale contro le violenze psicologiche nei luoghi di lavoro è stato sottoscritto il 25 gennaio 2001 tra

FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti e ATM-SATTI¹.

Purtroppo nel nostro Paese non esiste ancora una normativa specifica per il *mobbing*. Ciò non significa che, a differenza degli altri Stati dove tale fenomeno è stato oggetto di codificazione, i comportamenti che ne costituiscono presupposto siano da considerare leciti, ma solamente che i giudici chiamati a valutare i casi sottoposti, qualora ne rilevino la configurabilità, debbono trovare concreta reazione e sanzioni seppur in norme non specifiche dell'ordinamento (Bovio).

Le tutele al licenziamento o trasferimento in altre sedi dei lavoratori sono maggiori che in altri Paesi ed è abbastanza diffusa la pratica di ricorso al *mobbing* per indurre nel lavoratore le dimissioni laddove il licenziamento è possibile per giusta causa (art. 18 dello Statuto dei Lavoratori).

3. La posizione della Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione, con sentenza 26 marzo 2010, n. 7382, ha ribadito il proprio orientamento in materia di *mobbing*, ricordando che "per *mobbing*", riconducibile alla violazione degli obblighi derivanti al datore di lavoro dall'art. 2087 cod. civ.², deve intendersi una condotta

¹ I sindacalisti della Volkswagen furono i primi a introdurre nei contratti di lavoro un capitolo sul *mobbing* con indennità e strumenti di prevenzione (in particolare i centri d'ascolto aziendale).

² Sul piano sistematico è stato rilevato il collegamento dell'art. 2087 cod. civ. con le norme costituzionali poste a difesa del diritto alla salute (art. 32) e del rispetto della sicurezza, libertà e dignità

nei confronti del lavoratore tenuta dal datore di lavoro o dal dirigente, protratta nel tempo e consistente in reiterati comportamenti ostili che assumono la forma di discriminazione o di persecuzione psicologica da cui consegue la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente nell'ambiente di lavoro, con effetti lesivi dell'equilibrio psicofisica e della personalità del medesimo.

Una prima riflessione al riguardo impone di rilevare che la condotta in esame deve essere persecutoria, costante e protratta nel tempo avente connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, tali da compromettere un degrado delle condizioni lavorative nonché la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore medesimo fino ad escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento³.

È stato quindi precisato che ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono rilevanti:

- una serie di comportamenti di carattere persecutorio posti in essere in modo sistematico e continuo contro il dipendente con intento vessatorio⁴;
- l'evento lesivo per la salute o la personalità del dipendente⁵;

umana nell'applicazione dell'iniziativa economica (art. 41).

³ Le azioni mobbizzanti possono riguardare gli attacchi alla possibilità di comunicare, alle relazioni sociali, all'immagine sociale, alla qualità della situazione professionale e privata, alla salute.

⁴ Secondo l'INAIL, che per primo in Italia ha definito il mobbing lavorativo, qualificandolo come costrittività organizzativa, le possibili azioni traumatiche possono riguardare la marginalizzazione dell'attività lavorativa, lo svuotamento delle mansioni, la mancata assegnazione di compiti lavorativi o degli strumenti di lavoro, i ripetuti trasferimenti ingiustificati, la prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto o di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici, l'impedimento sistematico e strutturale all'accesso alla notizia, l'inadeguatezza delle informazioni inerenti l'ordinaria attività lavorativa, l'esclusione reiterata da iniziative formative, il controllo esasperato e eccessivo.

⁵ Il mobbing per essere tale deve aver procurato una delle malattie documentate in letteratura medica per

- il nesso eziologico tra la condotta del datore o del dirigente e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore⁶;
- la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio⁷. In Italia, a differenza di altri Paesi dell'Unione Europea, è richiesta l'intenzionalità.

È stato infine ritenuto che la valutazione degli elementi di fatto emersi nel corso del *mobbing* e delle conseguenze causate da detto comportamento illecito del datore di lavoro ai danni della salute del lavoratore, costituisce apprezzamento di fatto riservato in via esclusiva al giudice di merito e non censurabile in sede di legittimità se adeguatamente e correttamente motivato.

aver diritto all'indennità da parte dell'azienda. È bene precisare che non può parlarsi di mobbing come malattia ma come attività ostile possa in essere solitamente da un datore di lavoro (pubblico o privato) per demansionare il lavoratore, isolarlo e obbligarlo al trasferimento o alle dimissioni.

⁶ La Cassazione (C.97/8267) ha affermato la natura contrattuale della responsabilità del datore riconoscendo che il fondamento normativo della tutela riconosciuta al bene dell'integrità psico-fisica è da iscriversi tanto all'art.41 co.2 Cost. che all'art. 2087 cc. Dovendo il legittimo esercizio del potere imprenditoriale, volto a massimizzare la produzione, trovare un limite invalicabile nell'invulnerabilità della sicurezza, libertà, dignità umana e nella predisposizione delle misure opportune ad impedire l'insorgenza o l'aggravamento di situazioni patologiche pregiudizievoli per la salute del lavoratore. Nell'alveo di una simile impostazione, la Cassazione (C.00/1307) rimarca come l'obbligo contrattuale imposto al datore di lavoro discenda dai co. 1 e 2 dell'art.41 cost. dovendo essere inteso come limite alla libertà di iniziativa privata nell'esercizio dell'impresa (art.41 co. 1 Cost.) che si sostanzia nell'obbligo di non reca danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana (art.41 co. 2 Cost.). Quest'ultimo obbligo posto in relazione all'art.32 co. 1 Cost. e all'art. 2087 cc. impone al datore l'adozione di tutte le misure idonee a preservare l'integrità psico-fisica del lavoratore.

⁷ L'attività persecutoria deve proseguire per un periodo rilevante (almeno sei mesi) da cui deve derivarne una serie di ripercussioni psico-fisiche ad andamento cronico quali il disturbo da disadattamento lavorativo e il disturbo post-traumatico da stress.

Nella fattispecie *de quo*, secondo la Cassazione “*la Corte territoriale ha dato compiuta ragione della sua decisione partendo da un attento esame di tutte le testimonianze raccolte, valutate sia nel loro complesso che singolarmente. Il giudice di appello, sulla scorta delle varie testimonianze è pervenuto al convincimento che il lavoratore a partire dal 1995, fu preso di mira dal direttore di stabilimento e fatto oggetto di continui insulti e rimproveri, umiliato e ridicolizzato avanti ai colleghi di lavoro, adibito sempre più spesso ai lavori più gravosi (addetto ai forni) rispetto a quelli svolti in passato (addetto alla pulizia degli uffici), nell’indifferenza, tolleranza e complicità del legale rappresentante della società. In questa complessiva valutazione negativa del comportamento datoriale non ha inciso in senso limitativo o riduttivo la circostanza, non ignorata dal giudice di appello, che al lavoratore dalla società fosse stato concesso in comodato un appartamento*”.

Anche la dottrina è intervenuta per una corretta qualificazione del *mobbing*; Cumani lo ha definito “*come una forma di terrore psicologico attuato attraverso diverse modalità, con carattere di intenzionalità, ripetuto per un certo periodo di tempo individuato in un minimo di sei mesi ma ragionevolmente adattabile a seconda delle situazioni e caratteristiche della vittima, posto in essere da un singolo o da un gruppo di colleghi nei confronti di un altro*”.

4. Tipologie e modalità del *mobbing*

Con riferimento alle tipologie di *mobbing* si distingue il *mobbing* gerarchico o verticale dal *mobbing* ambientale o orizzontale.

Si ha *mobbing* verticale quando l’attività è condotta da un superiore al fine di costringere alle dimissioni un dipendente; in particolare, se la condotta è posta in essere dal datore di lavoro si configura il *bossing*.

A sua volta, il *mobbing* orizzontale si sostanzia nella condotta posta in essere dai colleghi verso un lavoratore; ancora si parla di *mobbing* strategico quando esso risponde ad una precisa scelta aziendale (es. riduzione del personale) mentre si configura il *mobbing* emozionale quando esso incide sulle relazioni interpersonali.

Le modalità con le quali il *mobbing* si manifesta possono essere dirette (i comportamenti vessatori da parte del *mobber* sono diretti alla vittima) o indirette (le azioni vessatorie sono dirette alla sua famiglia e ai suoi amici), leggere (le azioni vessatorie perpetrate ai danni del lavoratore sono sottili e silenziose) o pesanti (le azioni vessatorie perpetrate ai danni del lavoratore sono palesi e violente).

5. Ambienti nei quali il *mobbing* si manifesta

Come già *supra* evidenziato, il principale contesto in cui si manifesta il *mobbing* è l’ambiente lavorativo; la condotta, oggetto del *mobbing* lavorativo, ha il fine di indurre la vittima, o meglio costringerla, ad abbandonare da sé il lavoro, senza quindi ricorrere al licenziamento (da cui potrebbe derivare cattiva pubblicità per l’azienda) o per ritorsione a seguito di comportamenti non condivisi (es. sciopero) o per il rifiuto della vittima ad accettare proposte immorali (es. sesso in cambio di promozione) o illegali (es. spaccio di droga).

Le azioni rientranti nella categoria della costrittività organizzativa⁸ coinvolgono direttamente e in modo esplicito l’organizzazione del lavoro e la posizione lavorativa, potendo assumere diverso rilievo ai fini del riconoscimento

⁸ Le azioni configuranti il *mobbing* possono essere palesi e violente (quando si compongono di aggressioni fisiche e verbali), disciplinari (la vittima riceve richiami scritti ingiustificati), logistiche (la vittima viene trasferita in un posto scomodo), mansionali (alla vittima si assegnano compiti molto al di sotto delle proprie capacità), paradossali (alla vittima si affidano compiti strani).

della natura professionale del danno conseguente. Dunque, dal *mobbing* possono scaturire danni di natura eterogenea in quanto si può arrivare alla vera e propria lesione della sfera psichica (ossia al danno biologico) come può darsi che la condotta mobbizzante provochi pregiudizi rientranti nel cd. danno esistenziale (magari anche in associazione al danno biologico) ovvero pregiudizi di ordine patrimoniale (es. demansionamento).

Con riferimento al danno esistenziale, deve ritenersi superata la possibilità di esimere il lavoratore dalla prova, in aderenza alla teoria del cd. danno *in re ipsa*; andranno quindi allegati specificatamente e provati i profili da cui si possa desumere l'alterazione negativa subita dal regime di vita del mobbizzato rispetto alla situazione precedente⁹.

Il *mobbing* da fenomeno naturale sta sempre più diventando un fenomeno sociale tanto da investire la nostra società nelle sue varie sfaccettature.

Anche il mondo del calcio ha fatto ricorso al *mobbing* sebbene la configurabilità dello stesso in tale settore sia molto discussa; è difficile inquadrare tra i lavoratori dipendenti, principale vittime del *mobbing*, anche i calciatori. Come poter considerare mobbizzati uomini che guadagnano milioni di euro?

Il caso più eclatante ha riguardato Goran Pandev, all'epoca (2009) giocatore della AS Lazio con la quale, nella persona del suo presidente Claudio Lotito, si è assistito ad una *querelle* in quanto quest'ultimo ricevendo il rifiuto sistematico da parte del proprio tesserato

⁹ La domanda di risarcimento del danno da mobbing che si ponga come qualificazione successiva di un'azione diretta al risarcimento del danno derivante da demansionamento unitamente al danno alla vita di relazione e al danno biologico e in cui sia stato dedotto fin dall'atto introduttivo la sussistenza di una lesione all'integrità psico-fisica in relazione non solo al demansionamento, ma al complessivo comportamento antiggiuridico del datore di lavoro, non costituisce domanda nuova, ma solo diversa qualificazione dello stesso fatto giuridico, in considerazione della mancanza di una disciplina specifica sul mobbing.

relativamente ad ogni proposta di rinnovo contrattuale, minacciò il calciatore di escluderlo dagli allenamenti e di seguire le partite della A.S. Lazio dalla tribuna, minacce che si concretizzarono in breve tempo.

Tale situazione portò ad una rottura insanabile tra i due, i quali mantennero ferme le loro posizioni fino a quando il ricorso proposto dal calciatore ebbe esito positivo¹⁰ tanto da "liberarlo" a parametro zero dalla società di Lotito e permettergli tranquillamente di accasarsi al miglior offerente (Inter).

Il *mobbing* può investire anche il contesto familiare; più precisamente, esso può riguardare le dinamiche relazionali, coniugali e familiari al fine di delegittimare ed escludere dai processi decisionali concernenti la famiglia¹¹.

Il *mobbing* familiare coinvolge, in particolare, le famiglie separate ed è messo in pratica dal genitore affidatario nei confronti di quello non affidatario al fine di nuocere al rapporto con la prole. Secondo alcuni, questo comportamento può provocare nei figli la P.A.S. (Parental Alienation Syndrome), ovvero la sindrome da Alienazione Genitoriale il cui riconoscimento nei Tribunali e da parte della comunità scientifica internazionale è oggetto di controversie e polemiche. L'Osservatorio Permanente Interassociativo sulla Famiglia e Minori dell'Istituto degli Studi Giuridici Superiori e l'Osservatorio della Federazione Nazionale per la Bigenitorialità hanno evidenziato come questa tipologia di *mobbing* stia diventando sempre più frequente soprattutto nelle relazioni conflittuali tra coniugi¹².

In alcuni casi, il mobbing si presenta attraverso una serie di strategie persecutorie preordinate da parte di uno

¹⁰ Il Collegio arbitrale della lega calcio ha accolto il ricorso presentato dall'Avv. Grassani, legale di Goran Pandev, condannando la "AS Lazio" a pagare 160.000 euro più le spese legali.

¹¹ Eurispes "3° rapporto sulla condizione dell'infanzia e dell'adolescenza", 2002.

¹² Ciccarello M.E., *Mobbing in famiglia*, Centro Studi Bruner, 2002.

dei coniugi nei confronti dell'altro coniuge, allo scopo di costringere quest'ultimo a lasciare la casa coniugale o ad acconsentire, ad esempio, ad una separazione consensuale.

Il *mobbing* può avere come sfondo anche i mass media; nel caso dei *reality show* trasmessi dalle varie reti pubbliche e private, si assiste a condotte che seppur in parte possono configurare il *mobbing*. Si tratta di azioni e comportamenti che hanno il fine di accerchiare nonché denigrare un soggetto determinato per poi escluderlo dal contesto sociale (c.d. *mobbing* sociale); la materia in questione interessa più l'analisi psicologica (psicologia dei gruppi) e sociologica (sociologia delle relazioni interpersonali) che non quella giuridica.

Purtroppo anche nell'ambiente scolastico possono rinvenirsi forme di *mobbing*; basti pensare al bullismo di cui sono vittime diversi adolescenti. Ma il *mobbing* può essere azionato dai professori verso i propri alunni mediante l'ingiustificato utilizzo di espressioni denigratorie, di provvedimenti disciplinari persecutori e di valutazioni negative nonché può configurarsi per la condotta persecutoria e perpetua di studenti nei confronti degli insegnanti meno autoritari.

6. Conclusioni

L'evoluzione del *mobbing* ha ragioni profonde tale da imporre una riflessione sul contesto sociale in cui viviamo. È la società attuale a dover riscoprire i valori e principi storici che abbiano nel rispetto per il prossimo e nella cultura del lavoro le basi su cui rifondare il sistema attuale, in cui l'arroganza e la superficialità rendono sempre più difficile la crescita del nostro Paese sotto l'aspetto professionale, culturale e morale. Spetta alla collettività trasformare l'illusione in realtà. Il silenzio e l'inattività rappresenterebbero la nostra sconfitta sociale.