

Mobbing e bullismo

di Maria Concetta Minerva

“La scuola è una comunità di dialogo, di ricerca, di esperienza sociale, informata ai valori democratici e volta alla crescita della persona in tutte le sue dimensioni”¹

Se, dunque, la scuola è palestra di vita e deve avere come obiettivo non solo l'insegnamento del leggere, scrivere e far di conto ma anche di favorire la crescita spirituale degli studenti, purtroppo però sono ancora molti i fattori negativi che debbono essere superati nel suo ambito.

In una società in cui, a parere di chi scrive, si dà poca importanza ai valori morali e sociali, la scuola, che dovrebbe educare alla tolleranza, alla solidarietà, alla sensibilità civica e democratica, al dialogo e alla responsabilità, alla formazione del pensiero e all'impegno etico verso tali valori, non sempre può essere presa come punto di riferimento per la valorizzazione di questi fini, in quanto molto spesso è scenario di fenomeni del tutto contrastanti con il loro perseguimento. Basti pensare al “bullismo” (degli studenti) e al “mobbing” (del personale scolastico) assai affini tra loro. Si tratta di fenomeni che nuocciono alla società in modo incisivo, non favoriscono lo sviluppo economico e sociale del paese ed alimentano l'aggressività e la criminalità in ogni ambito.

Secondo le ultime statistiche effettuate il 9 dicembre 2011 dall'Unione europea, il fenomeno del mobbing - anche se vede l'Italia agli ultimi posti della classifica (in testa c'è il Regno Unito) - coinvolge 1.500.000 lavoratori italiani, dei quali il 12% riguarda il personale scolastico ed universitario.

Il fenomeno del bullismo, invece, secondo le statistiche rilevate a febbraio

2012 si presenta come un fenomeno in crescita negli ultimi anni con punti percentuali dal 7% al 9%, mentre resta stabile la percentuale dei bulli (circa 6%-7%). Il bullismo decresce, però, passando dal grado inferiore a quello superiore.

Gli autori di entrambi i fenomeni sono soggetti che solitamente hanno problemi personali (nella ipotesi di bullismo, in particolare, si tratta di problemi familiari ed eccessiva autostima) che non riescono a controllare nell'ambito scolastico.

Le vittime, invece, sono persone deboli e fragili e/o brillanti e motivate sul lavoro (o nello studio nel caso di bullismo) e per questo, oggetto di invidia da parte dei colleghi.

Il mobbing, per il lavoro pubblico, in mancanza di una disposizione normativa, è stato definito dalla giurisprudenza come *“quel fenomeno di violenza morale posto in essere in modo reiterato per un apprezzabile lasso di tempo (normalmente sei mesi), da uno o più soggetti interni al contesto aziendale, superiori o colleghi del mobbizzato, con la finalità ultima di addivenire alla sua espulsione reale o estromissione virtuale dal contesto lavorativo, risultato perseguito mediante una serie di soprusi e di condotte tese a depauperare il suo valore professionale, ad umiliarlo e ad emarginarlo, inducendo nella vittima processi di autocolpevolizzazione e svalutazione delle proprie capacità e provocando un deterioramento delle sue condizioni lavorative”*.

I comportamenti che possono causare il mobbing sono le molestie psicologiche (anche a sfondo sessuale), le calunnie sistematiche, le aggressioni verbali e le critiche, le minacce o atteggiamenti volti ad intimorire, la delegittimazione dell'immagine, lo svuotamento delle mansioni, le attività estenuanti o la

¹ Art. 2 dello “Statuto delle studentesse e degli studenti della scuola secondaria” n. 249/1998.

richiesta di un impegno eccessivo che superi la normale tollerabilità, la dequalificazione professionale, l'impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività lavorativa e la marginalizzazione del lavoratore ad iniziative formative, alla riqualificazione e all'aggiornamento professionale. Inoltre sono stati considerati comportamenti sintomatici del mobbing il controllo esasperato ed eccessivo, gli atti discriminatori, l'esclusione ingiustificata da benefici (es. ferie o permessi), l'autorizzazione allo svolgimento di lavoro straordinario e l'ingiustificata sottoposizione a controlli sanitari.

Sono stati riconosciuti fattori che determinano ipotesi di mobbing anche quelli legati al cosiddetto stress-lavoro correlato, che ben si insinuano come causa di tale fenomeno in ambito scolastico. Si tratta di comportamenti collegati all'organizzazione del lavoro e generalmente all'ambiente sociale di lavoro dovuti ad esempio all'utilizzo di nuove forme contrattuali precarie, alla diminuzione della propria forza lavorativa a causa dell'invecchiamento, alla tensione emotiva causata da violenze e molestie, allo squilibrio tra vita privata e vita lavorativa, al divario tra le proprie competenze e quelle richieste (alti carichi di lavoro) e all'incertezza sulla possibilità di uno sviluppo professionale e di carriera.

Questi comportamenti, che per dare origine al mobbing devono essere reiterati, sistematici ed intenzionali, possono provocare il licenziamento, indurre alle dimissioni o alla richiesta del trasferimento, causare la distruzione psicologica, sociale e professionale del mobbizzato.

Non costituisce causa di tale fenomeno la fisiologica conflittualità dei normali rapporti di ufficio se non sono rilevati fatti esorbitanti.

L'art. 2087 c.c. attribuisce al datore di lavoro (in ambito scolastico, all'amministrazione) l'obbligo di adottare, sia nel caso di mobbing verticale che orizzontale, le misure che sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Nel caso di mobbing orizzontale il datore di lavoro deve adottare anche misure volte a porre fine a condotte lesive poste in essere dai lavoratori nei confronti dei colleghi oggetto di mobbing.

Da tale norma discende la responsabilità contrattuale della amministrazione scolastica la quale è responsabile, sia in caso di mobbing orizzontale che verticale, per i danni, patrimoniali e non, subiti dalla vittima.

Con tale responsabilità può concorrere la responsabilità extracontrattuale (artt. 2043-2049 c.c.) tutte le volte che venga violato il generale principio del *neminem laedere*, originata dall'inosservanza dei diritti soggettivi primari (artt. 32 e 41, comma 2 della Costituzione).

L'onere di provare la sussistenza di una ipotesi di mobbing nonché il nesso di causalità materiale tra l'inadempimento dell'amministrazione e il danno da esso derivante, spetta al lavoratore danneggiato. Sul datore di lavoro grava, invece, l'onere di provare la non imputabilità dell'inadempimento.

Il bullismo che può presentarsi come un'ulteriore causa dello stress da lavoro degli insegnanti, secondo quanto affermato dalla comunità scientifica internazionale "è una sottocategoria del comportamento aggressivo, ma è un tipo di comportamento aggressivo particolarmente cattivo, in quanto è diretto, spesso ripetutamente, verso una vittima particolare che è incapace di difendersi efficacemente, perché è più giovane, o meno forte o psicologicamente meno sicura".

L'aggressività del comportamento è caratterizzata, infatti, da intenzionalità, sistematicità e asimmetria di potere (riscontrabili nel fenomeno del mobbing) mediante le quali si attuano le tre tipologie di bullismo ossia fisico, verbale e indiretto.

Sono atti di bullismo: insulti, offese, prese in giro, false accuse e diffamazioni, razzismo, critiche immotivate ed eccessivo controllo, piccoli furti, estorsione, minacce, violenza privata, aggressioni e giochi violenti, lesioni personali, esclusione dal gioco, percosse, danneggiamento di cosa altrui.

I fattori che caratterizzano il bullismo (individuabili anch'essi nel mobbing) si configurano nel piacere del "persecutore" di "dominare" la vittima senza preoccuparsi della sofferenza fisica e psichica del "perseguitato", nella continuità del fenomeno per un lungo periodo di tempo, nella prepotenza del persecutore sul perseguitato (spesso legata alla superiorità dovuta all'età, alla forza fisica, o al sesso), nella sensibilità e nell'isolamento della vittima particolarmente esposta.

Anche le tipologie di danno subito e risarcibile e le relative responsabilità sono uguali a quelle previste per il mobbing.

Sono, dunque, individuabili sia un danno non patrimoniale (danno morale, danno biologico e danno esistenziale) sia un danno patrimoniale (rappresentato ad esempio da una diminuzione del rendimento scolastico o dall'abbandono dello stesso istituto scolastico per trasferirsi in un altro o addirittura della scuola stessa).

La responsabilità per tali danni è del solo bullo, se maggiorenne, degli insegnanti (che hanno il dovere di vigilare sui ragazzi), dell'amministrazione scolastica (che ha il dovere di controllare che gli studenti siano seguiti per tutto il tempo in cui si trovano all'interno dell'istituto) e dei genitori (che hanno il dovere di educare il ragazzo) se invece è minorenni.

Essa è di natura civile e penale. La responsabilità civile dà luogo al risarcimento del danno. La responsabilità penale che si ravvisa qualora si configuri l'ipotesi di reato prevista dagli artt. 581, 582 e ss., 635, 594, 595, 612, e 660 c.p., può dare luogo alla reclusione, ad una pena pecuniaria o ad altre sanzioni (come l'essere adibiti ad attività socialmente utili).

La scuola, proprio per le funzioni che deve svolgere, è chiamata maggiormente a fare fronte a queste incombenze rispetto agli altri istituti. E' necessario, infatti, che vengano predisposte misure adeguate per affrontare tali problematiche e per evitare il loro insorgere.

Inoltre, partendo dall'analisi e dalla discussione di eclatanti fatti di mobbing e bullismo deve disporre a favore del

personale scolastico e degli studenti momenti di confronto tra loro per diffondere una cultura della solidarietà, della tolleranza, del rispetto reciproco anche nella differenza e nella diversità, e per ripristinare il concetto di responsabilità delle proprie azioni.

Sebbene giuridicamente siano disposte misure di prevenzione, tuttavia queste non sono sufficienti, vista la sussistenza di questi fenomeni.

In materia di mobbing il legislatore prevede tali misure sia nel già citato art. 2087 c.c. sia nel D.lgs. n. 626/1994, il quale mira a proteggere essenzialmente l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore e nel successivo D.lgs. n. 81/2008 che, oltre a dare la definizione di "salute", prima inesistente, intesa quale *"stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità"*, prevede anche misure di prevenzione.

Queste ultime consistono nell'eliminazione o riduzione dei rischi alla fonte, continuo aggiornamento delle misure di prevenzione in conseguenza dell'evoluzione tecnologica, tutela della personalità fisica e morale del lavoratore, valutazione delle capacità e delle condizioni di salute dei lavoratori ai fini dell'affidamento delle attività lavorative e vigilanza sui lavoratori affinché osservino le norme di sicurezza ed usino i dispositivi di protezione collettiva ed individuale forniti.

Inoltre, importante risulta, per il lavoro svolto nelle PP.AA., la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004 volta a migliorare il benessere organizzativo prevenendo i rischi psico-sociali già previsti nel D.lgs. n. 626/1994.

Rilevante risulta il compito attribuito ai "tecnici" della sicurezza in particolare al responsabile o gli addetti del servizio prevenzione e protezione che individuano i fattori che determinano o che potrebbero aumentare il verificarsi del fenomeno in questione, contribuendo all'attuazione dei rimedi necessari per fare fronte al fenomeno stesso.

In materia di bullismo, invece il Consiglio dei Ministri il 15 ottobre 2007, in

seguito al manifestarsi di eclatanti episodi avvenuti tra il 2006 e il 2007, resi noti mediante i mass-media, ha inasprito le sanzioni disciplinari anti-bullismo (in riferimento agli studenti della scuola media e superiore).

Il Consiglio dei Ministri, infatti, modificando gli artt. 4-5 dello Statuto degli studenti, riguardanti le punizioni, ha previsto la “bocciatura” in seguito ad espulsione dalla scuola fino al termine dell’anno scolastico, se lo studente sia incappato *“in atteggiamenti lesivi della dignità dei compagni e degli stessi insegnanti”*.

Se lo studente, invece, sia incappato in sanzioni superiori ai 15 giorni, deve essere inserito in percorsi di recupero consistenti in attività di natura sociale, culturale e, in generale, a vantaggio della scuola.