ASSOCIAZIONE ITALIANA PSICOLOGIA GIURIDICA

CORSO DI FORMAZIONE IN PSICOLOGIA

PSICOPATOLOGIA E PSICODIAGNOSTICA FORENSE

IL MOBBING

Dott.ssa Sandra Salvati

Semestre marzo – ottobre 2001

INDICE

INTRODUZIONE PAG. 1

1. GLI ASPETTI PSICOLOGICI

1.1 La nuova definizione di mobbing 3
1.2 Le fasi del mobbing 7
1.3 Doppio - mobbing 10
1.4 Le conseguenze del mobbing 12

2 GLI ASPETTI GIURIDICI 15

2.1 I progetti di legge 24

LE CONCLUSIONI 27

LA BIBLIOGRAFIA 29

INTRODUZIONE

Il temine Mobbing è usato per definire il complesso di azioni e reazioni che ha luogo in una situazione di terrorismo psicologico esercitato sul posto di lavoro.

Questo temine è mutuato dalla tradizione etologica. Fu infatti l'etologo konrad Lorenz ad utilizzare nel 1971 questo vocabolo per indicare l'attacco di un gruppo di animali ai danni di un altro animale.

Nei primi anni ottanta, Prof. Heinz Leymann, che coordinava un gruppo di studio in Svezia, prese in prestito la parola mobbing per descrivere, stavolta all'interno degli ambienti di lavoro, situazioni in cui sono presenti forme di violenza psicologica, protratte nel tempo e che si esprimono in un insieme di comportamenti messi in atto ai danni di colleghi o di subordinati.

Le forme che il mobbing può assumere sono molteplici: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di clienti e superiori.

Nell'azioni più gravi si arriva anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali.

La parola mobbing ha superato in fretta i confini della regione scandinava dove è stata usata per la prima volta ed è entrata a far parte di molte lingue e culture.

Soltanto fino ad una decina di anni fa nessuno ne conosceva il significato negli ultimi tempi la parola mobbing ha riempito le pagine di quotidiani, settimanali e mensili, di riviste specialistiche e non, è comparsa in molti siti web.

Ha fatto discutere esperti e gente comune, psicologi, medici del lavoro, economisti, giuslavoristi, direttori del personale, sindacalisti e lavoratori direttamente interessati da questa sindrome del nuovo millennio.

CAPITOLO I

GLI ASPETTI PSICOLOGICI DEL MOBBING

1.1 La nuova definizione di mobbing.

Harald Ege, maggior esperto in Italia di mobbing, offre spunti inediti per una nuova visione del fenomeno.

Dopo oltre dieci anni di studi conoscendo direttamente le vittime, mobber e situazioni di mobbing è arrivato a ridefinire questo fenomeno come guerra sul posto di lavoro.

Secondo Ege molti fattori in una situazione di mobbing evocano l'immagine di una guerra: prima di tutto i comportamenti ostili ed aggressivi del *mobber*, le ingegnose strategie di attacco, la ricerca delle alleanze influenti, anche il *mobbizzato*, dall'altra parte, nella sua reazione attiva o passiva si comporta come una roccaforte assediata, tentando sortite, progettando tattiche difensive e subendo ingenti perdite, inoltre ci sono gli spettatori del mobbing, a volte estranei al conflitto, ma più spesso apparentemente neutrali, impegnati in realtà a fungere da abili spie al servizio di una o dell'altra parte.

IL mobbing, ovvero la guerra sul lavoro, secondo Ege può essere definito come la routine del conflitto, ossia un conflitto continuato caratterizzato da attacchi costanti perpetrati con una certa frequenza e durata.

Gli attacchi possono essere classificati in cinque categorie:

1. attacchi ai contatti umani: limitazioni delle possibilità di esprimersi, critiche e rimproveri costanti.
2. isolamento sistemico
3. cambiamento delle mansioni
4. attacchi contro la reputazione
5. violenza e minacce di violenza.

Il mobbing per quanto esteso possa essere è un duello, ossia una contesa tra due avversari principali: il *mobber* o aggressore e il *mobbizzato*, la vittima.

Nel mobbing, come in guerra, se per mantenere la pace è necessaria la cooperazione di entrambe le parti, per far la guerra basta l'intenzione di una sola delle due. Di conseguenza può anche succedere che uno dei due contendenti non si accorga di essere in guerra. La vittima è spesso all'oscuro delle macchinazioni ai suoi danni, in guerra le due parti sono apertamente in conflitto e ognuna sa esattamente contro chi sta combattendo, gli avversari sono sempre chiaramente schierati. Ciò non sempre avviene nel Mobbing.

Chiunque siano le persone e le strategie nel Mobbing come in guerra ci sono essenzialmente due parti in disaccordo che si fronteggiano.

Come in guerra così anche nel Mobbing un ruolo fondamentale è ricoperto dalle terze persone che assistono al fenomeno i cosiddetti *spettatori.*

Ci sono persone che si disinteressano esclusivamente al conflitto ed altri che possono essere definiti *co-mobber* che sostengono e rafforzano le azioni del mobber e *side-mobber* che sono persone più creative, non si limitano ad appoggiare le azioni mobbizanti, ma ne attuano loro stessi delle nuove.

Il nemico è chi è interessato a danneggiare un'altra persona e che per raggiungere lo scopo spesso preferisce agire nell'ombra, la diretta conseguenza di questo comportamento è che la vittima non può ovviamente prepararsi a ricevere il colpo e riporta danni ben più gravi dall'attacco.

I motivi per cui un mobber decide di iniziare una guerra su lavoro contro una vittima sono davvero infiniti: per gelosia, per ambizione, per soldi, per incompatibilità di carattere per divertimento e tanti altri.

Proseguendo nell'analogia con la guerra si può individuare un denominatore comune tra tutte le possibili motivazioni del mobbing: rendere l'altro inoffensivo, ossia costringerlo in una posizione debole e indifesa.

Con una persona privata di ogni possibilità di difesa possiamo permetterci di agire e di comportarci come più aggrada.

Nella guerra sul lavoro la posizione peggiore è la completa incapacità di difendersi e reagire.

Raggiunto questo stadio il *mobbizzato* è preda della più profonda disperazione e normalmente è già soggetto a malattie psicosomatiche e crisi depressive.

Il *mobber* ottiene la sua vittoria: la vittima si dimette e lascia il lavoro.

Anche il mobbing come la guerra vera, non nasce dal nulla , non è mai un evento isolato, slegato dal contesto, ha sempre una sua storia di precedenti.

Il mobbing deriva da un contesto di incertezza e di instabilità oppure da una serie di azioni negative che durano da parecchio tempo e si ripetono con una certa frequenza.

Esiste un'altra caratteristica comune tra la guerra vera e la guerra

su lavoro : entrambe non consistono solo di azioni, ma anche di pause ed intervalli.

Nel mobbing le interruzioni sono molto frequenti perché consentono al *mobber* di accertarsi degli effetti dei suoi attacchi.

1.2 Le fasi del mobbing

Il Mobbing non è una situazione stabile, ma un processo in continua evoluzione: sulla base di ciò, gli esperti tedeschi e svedesi hanno cercato di definire gli stadi che il mobbing attraversa, per cercare di capire i metodi e le prerogative.

Il modello più famoso è quello a 4 fasi elaborato da Leymann che riflette una percezione del mobbing prettamente applicato alla realtà svedese, in cui egli lavorava con una valida integrazione derivata dalle sue radici culturali tedesche, per questo il modello Leymann oltre che nell'aerea scandinava si presta in modo eccezionale all'applicazione anche all'interno di studi condotti in Germania.

Il massimo esperto in Italia Harald Ege a cui si deve l'introduzione di questa tematica in Italia, ha apportato degli aggiustamenti al modello base di Leymann per renderlo adatto all'applicazione alla realtà del mobbing italiano.

Questo aggiustamento è stato necessario non perché il modello base fosse inesatto bensì erano le caratteristiche stesse della realtà sociale italiana troppo distanti e non confrontabile con quella germanica o nordeuropea all'interno della quale il modello era stato elaborato.

Il modello italiano Ege 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 non è ancora mobbing ma ne costituisce l’indispensabile presupposto.

La “condizione zero” si tratta di una pre-fase normalmente presente in Italia ma sconosciuta nella cultura nordeuropea: il conflitti fisiologico, normale ed accettato.

Una tipica azienda italiana è conflittuale. Si tratta di conflitto generalizzato, che vede tutti contro tutti e non ha una vittima cristallizzata: diverbi d’opinione, discussioni piccole accuse e ripicche.

La prima fase : il conflitto mirato, si individua una vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale. Il conflitto fisiologico prende una direzione, l’obiettivo è quello di distruggere l’avversario, il conflitto non è più oggettivo e limitato al lavoro ma si sposta verso argomenti privati.

La seconda fase : l’inizio del mobbing.

La vittima inizia ad avere un senso di disagio e fastidio, percepisce un inasprimento delle relazioni con i colleghi e d è portata ad interrogarsi su tale mutamento.

La terza fase: primi sintomi psico-somatici, la vittima manifesta i primi problemi di salute e questa situazione può protrarsi per lungo tempo. Questi primi sintomi riguardano in genere un senso di insicurezza, l’insorgere dell’insonnia e problemi digestivi.

La quarta fase: errori ed abusi dell’Amministrazione del Personale.

Il caso mobbing diventa pubblico e spesso viene favorito dagli errori di valutazione da parte dell'ufficio del Personale.

Diventano più frequenti le assenze per malattia, l'Amministrazione del Personale si insospettisce, inizia ad indagare invia richiami disciplinari alla vittima.

La quinta fase: serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima.

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 su l lavoro non solo resta, ma tende ad aggravarsi.

Gli errori da parte dell'amministrazione sono di solito dovuti alla mancanza di conoscenza del fenomeno mobbing e delle sue caratteristiche, infatti i provvedimenti presi sono pericolosi per la vittima, poiché si convincerà di essere essa stessa la causa di tutto e di vivere in un mondo di ingiustizie dove non può far nulla precipitando ancora di più nella depressione.

La sesta fase: esclusione dal mondo del lavoro.

Questa fase implica l'uscita della vittima dal mondo del lavoro tramite dimensioni volontarie, licenziamento, ricorso al pre-pensionamento e anche ad esiti traumatici quali il suicidio, lo sviluppo di manie ossessive, l'omicidio o la vendetta sul *mobber*.

1.3 Il doppio-mobbing

Il doppio-mobbing è una situazione che Ege ha riscontrato in Italia ma di cui non si trova traccia nella ricerca europea sul mobbing.

Questo fenomeno è legato al ruolo particolare la che la famiglia ricopre nella società italiana.

In Italia il legame tra individuo e famiglia è molto forte: la famiglia partecipa attivamente, alla definizione sociale e personale dei suoi membri, si interessa del loro lavoro, della loro realizzazione e dei loro problemi.

La vittima di una situazione di mobbing tende a cercare aiuto e consiglio a casa.

Qui sfogherà la rabbia, l'insoddisfazione o la depressione che ha accumulato durante la giornata lavorativa. E la famiglia assorbirà tutta questa negatività, cercando di dispensare al suo componente in crisi aiuto, comprensione, rifugio dai problemi: la crisi porterà necessariamente a uno squilibrio dei rapporti, ma la famiglia ha più risorse del singolo e riuscirà a tamponare la falla.

Il mobbing non è un normale conflitto, un periodo di crisi che si concluderà presto.

Il mobbing è uno stillicidio di persecuzioni, attacchi e umiliazioni per perdura nel tempo, e alla lunga è devastante.

La vittima trasmette la propria sofferenza al coniuge, ai figli, ai genitori il più delle volte per anni. Il logorio attacca la famiglia che resisterà per un certo tempo finche le risorse saranno esaurite ed anch'essa entra in crisi: la famiglia è satura.

Se questo avviene la situazione della vittima di mobbing crolla.

La famiglia protettrice cambia atteggiamento, cessando di sostenere la vittima e cominciando a proteggersi dalla forza distruttiva del mobbing.

La vittima diventa una minaccia per l'integrità e la salute del nucleo famigliare, che ora pensa a proteggersi prima, ed a contrattaccare poi.

Naturalmente è un processo inconscio: nessun membro sarà consapevole di non aiutare più il familiare.

Il doppio - mobbing è la situazione in cui la vittima è bersagliata sul posato di lavoro e per di più privata della comprensione e dell'aiuto della famiglia.

1.4 Le conseguenze del mobbing

Il mobbing è una pratica dannosa e realmente criminale: le sue intenzioni sono dettate da sentimenti profondamente distruttivi verso gli altri e i suoi esiti sono sconvolgenti, i maggior danni li subiscono il "mobbizzato" e l'azienda.

Dai dati emersi dalla II Ricerca Europea sulle Condizioni di Lavoro, condotta sulla base di oltre 16.000 interviste a lavoratori di tutta L'Unione Europea, ogni anno circa 6 milioni di lavoratori europei (il 14% di tutti i lavoratori) sono soggetti a violenza fisica, 12 milioni (l'8%) subiscono intimidazioni e mobbing 3 milioni (il 2%) sono vittima di molestie sessuali.

Le ricerche condotte all'estero hanno dimostrato che il mobbing può portare fino all'invalidità psicologica, e che quindi si può parlare di malattie professionali odi infortuni sul lavoro.

In Svezia un' indagine statistica ha dimostrato che tra il 10 ed il 20% del totale dei suicidi in un anno hanno avuto come causa scatenante il mobbing.

In Svezia e Germania centinaia di migliaia di persone sono finite in pre-pensionamento o addirittura in clinica psichiatrica.

In casi di questo tipo, i costi non hanno investito solo l'azienda di lavoro ma anche la Società stessa: un lavoratore costretto alla pensione a soli 40 anni costa alla Società 1 miliardo e 200 milioni di lire in più di uno pensionato all'età prevista prevista.

Secondo le prime ricerche, in Italia oggi soffrono per mobbing oltre 1 milione di lavoratori, mentre sui 5 milioni è stimato il numero di persone coinvolte in qualche modo nel fenomeno, come spettatori o amici e familiari della vittima (fonti internet).

Il dott. Ege ha fatto i calcoli riguardo un caso di mobbing in cui si è imbattuto.

In un'azienda due persone erano sistematicamente"mobbizzate", dopo sei mesi, una vittima aveva ridotta la sua prestazione lavorativa del 40%, l'altra del 60% e questo soltanto prendendo in considerazione il rendimento:

Gli stessi in un anno, avevano totalizzato uno otto settimane di malattia l'altro dieci.

Sommando il calo delle prestazioni alle assenze retribuite per malattia in un anno, l'azienda aveva subito in un caso una perdita del 29,2% e nell'altro del 41,5%.

A queste cifre il dott Ege ha aggiunto i costi dei sostituti durante le assenze delle vittime e la perdita di tempo lavorativo dei *mobber* (il 5% delle loro capacità totali erano usate per compiere *azioni mobbizzanti*),

Alla fine la perdita totale calcolata dell’azienda in un anno era di ben il 190,7%.

CAPITOLO II

GLI ASPETTI GIURIDICI DEL MOBBING

Il mobbing propriamente inteso si spiega solo in n mondo del lavoro ossessionato dalla mobilità e dalla competizione, dove tutti sono rivali di tutti dove il miraggio della facili carriere tende ad eliminare ogni solidarietà.

Non lo si potrebbe intendere in un regime di piena occupazione o di occupazione stabile, lo si comprende perfettamente nella situazione di carenza di posti di lavoro, di eliminazione sistematica dei lavoratori più anziani.

Il mobbing costituisce un problema che deve essere affrontato e risolto dalla collettività, ma più che un problema, è essenzialmente un atto criminoso, un reato, un comportamento illecito.

Occorre precisare che non è facile definire giuridicamente il mobbing.

Negli ultimi due o tre anni, cioè da quando se ne parla, il mobbing è divenuto oggetto di controversie giuridiche tra lavoratori e datori di lavoro.

La Svezia e la Germania riconoscono nel mobbing una malattia professionale e un problema serio di relazioni industriali.

In questi paesi, ed anche un po' meno in Francia e in Gran Bretagna, sono stati presi una seria di provvedimenti pubblici e privati per difendere e tutelare i lavoratori colpiti dalla nuova piaga.

Il caso classico, portato sempre ad esempio, è quello della Germania dove la Volkswagewn ha predisposto di propria iniziativa n Codice interno di condotta, con l'intenzione di rendere impossibili i fenomeni di persecuzione sul lavoro.

L'impresa è soddisfatta di questo codice perché ha calcolato di aver così registrato una diminuzione dell'1% nei congedi per malattia che si è tradotta in un risparmio di 50 milioni di dollari l'anno.

In Italia ciò che si è mosso si è mosso ad opera dei *mobbizzati*, cioè da parte di vittime del procedimento.

Il giornalista Francesco Merlo sul Corriere della Sera ha commentato la pubblicazione dei dati di un inchiesta realizzata dal Dott. Ege tra gli impiegati del Comune e della Provincia di Perugina scrivendo il mobbing è "il mal d'ufficio, l'ultima trovata della filosofia buonista", una "malattia di moda".

Il direttore del personale della Zanussi, nel corso della trasmissione "Teleanch'io", dichiarò che il mobbing è una specie di "selezione darwiniana" che permette di individuare il dipendente che "riesce a lavorare bene anche in situazioni di stress" (Elisabetta Maier, tesi di laurea sul mobbing).

La definizione giuridica del mobbing deve definire i criteri in base ai quali le azioni di mobbing possono essere individuate inequivocabilmente, distinte cioè dalle altre forme di scontro sul lavoro.

Occorre chiarire con precisione in quale momento e in base a quali atti il normale conflitto interno sui luoghi di lavoro travalichi in azioni non lecite e diventi reato.

La sentenza che per primo ha accolto il temine mobbing nel lessico giurisprudenziale è stata emessa dal Tribunale di Torino, Sez. Lav. I grado datata 16/11/1999.

Il caso esaminato dalla Corte Torinese riguarda una lavoratrice dipendente che aveva richiesto il risarcimento del danno biologico (crisi depressiva) subito a causa delle condizioni di lavoro gravose e dalle continue e mirate vessazioni e umiliazioni da parte del capo reparto.

Il giudice ha citato nella premessa il fenomeno del mobbing e la letterata scientifica relativa, ne ha dato una spiegazione ed un'interpretazione si è servito anche dell'Art 115 del Codice di procedura civile, che al comma 2 stabilisce il "fatto notorio", cioè "acquisito alle conoscenze della collettività in modo da non esigere dimostrazione alcuna in giudizio", ma giuridicamente, ha dovuto formulare la sua sentenza in base agli articoli esistenti nei nostri codici, e cioè, oltre alla Costituzione (Art 32), l'Art 2087 del Codice Civile (Tutela delle condizioni di lavoro).

Importanti sono i passaggi della sentenza che rigettano la tesi del datore di lavoro secondo la quale il ricorrente subì danni perché afflitto da particolare "labilità emotiva". A riguardo il Dr. Vincenzo Chiocchetti ci dà una grande lezioni di civiltà umana prima ancora che giuridica:

“La Costituzione, nel suo Art. 32, e la Legge, nell’art 2087 c. c, tutelano infatti indistintamente i cittadini, siano essi forti e capaci di resistere alle prevaricazioni siano viceversa più deboli e quindi destinati anzitempo a soccombere.”

Lo stesso Tribunale e lo stesso giudice ha emesso una seconda sentenza il 30/12/1999 dove è stato riconosciuto che la malattia della ricorrente è stata provocata da una singola azione ostile.

Secondo il Dr. H. Ege la prima sentenza italiana riferibile ad un caso vero e proprio di Mobbing (lui aveva il ruolo di CTU durante la causa) è quella recentissima della Sezione Lavoro del Tribunale di Forlì, n. 847/2001, Giudice Carlo Sorgi, emessa il 23/2/2001 e pubblicata il 15/3/2001 (Mulas contro Banca Nazionale dell’Agricoltura: rapporto di lavoro, vessazioni morali, trasferimento e demansionamento con inattività, attualizzanti la fattispecie del mobbing).

Nella sentenza si legge che per il danno da vessazioni morali, trasferimento illegittimo, pregiudizio all’integrità dello stato di salute (sindrome ansiosa depressiva somatizzata, in fattispecie), la tripartizione danno biologico -danno patrimoniale -danno morale ormai appare riduttiva per l’interprete in quanto lascia troppi spazi privi di adeguata tutela.

Sul punto è ormai acquisito, seppur recentemente, il concetto di danno esistenziale, o danno alla vita di relazione, che si realizza ogni qual volta il lavoratore viene aggredito nella sfera della dignità…

Non a caso il mobbing è stato definito violenza morale e non a caso il danno esistenziale appare particolarmente congeniale a tale situazione.

Spetterà al datore di lavoro che vorrà evitare profili di responsabilità ogni qual volta che i lavoratore abbia subito un danno esistenziale dimostrare di aver posto in essere tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore (in questo caso, non dimostrate dalla banca convenuta).

Quale parametri risarcitori per una liquidazione equitativa, ex art 1226 c.c., è stato ritenuto di utilizzare quello della "durata" della situazione di inadempienza congiunta a quella di una percentuale delle retribuzione mensile "lorda" (calcolata a seconda del danno inferto o della sofferenza subita).

Si tratta quindi di un nuovo accento posto, nella giurisprudenza sul "danno esistenziale" inteso come "danno a ciò che la persona è", e non a ciò che la persona "ha", danni cioè di qualsiasi natura che pregiudichino il benessere e l'agio della persona, ovvero "un mutamento in negativo del complesso delle relazioni dell'individuo in quanto persona".

Tale danno se ingiusto diventa risarcibile e certamente il mobbing rientra in questo caso.

Questa linea è ancora d'avanguardia e di minoranza, potendo vantare sì e no un paio di sentenze della Cassazione, ma va rafforzandosi nella dottrina giuridica, come sostiene un autorevole protagonista di processi per mobbing, l'avvocato milanese Lino Greco in un articolo apparso articolo su "Guida al lavoro – il Sole 24 Ore" del 20 giugno 2000.

Mentre trova spazio nelle aule giudiziarie, il mobbing ha le porte aperte anche nelle coperture assicurative: lo stesso INAIL infatti lo inserisce negli studi su nuove patologie nelle malattie professionali ex art 10 comma 4 D.L.38/2000.

Le linee di indirizzo dell'istituto sono leggibili nel dettaglio nel sito ww.inail.it che contengono appunto un formale riferimento al mobbing quale nuova patologia.

Un ultimo cambiamento è stato apportato sugli aspetti giuridici del mobbing con la sentenza n. 10090 del 12/3/2001 con la quale la Cassazione Sezione Sesta Penale – Presidente Sansone – Relatore T. Garribba si è pronunciata sugli aspetti penali del mobbing mettendolo sullo stesso piano dei maltrattamenti e violenza privata.

Con sentenza del 1/2/199 la Corte d'appello di Milano aveva confermato la condanna a cinque anni di reclusione per un dipendente di un'azienda commerciale e una condanna a quattro anni di reclusione per il principale della ditta dichiarandoli colpevoli il dipendente, dei reati continuati di cui agli Art 572 del Codice penale ("maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli") e del Art 610 dello stesso codice ("violenza privata"), il principale, del reato continuati di cui all'Art 610 del codice penale.

Il dipendente, quale capogruppo responsabile di zona per le vendite a porta a porta di prodotti per la casa, aveva maltrattato con ripetute e sistematiche vessazioni fisiche e morali, alcuni giovani sottoposti alla sua autorità nello svolgimento dell'attività lavorativa, inoltre aveva ridotto i

suoi dipendenti, tra i quali un minore, in uno stato di penosa sottomissione ed umiliazione, al fine di costringerli a ritmi di lavoro forsennati.

Il principale della ditta, avvalendosi del clima di intimidazione creato dai suoi capogruppo e omettendo di reprimere i loro eccessi aveva spinto i suddetti giovani a ritmi di lavoro intollerabili.

I condannati hanno proposto ricorso per Cassazione, sostenendo che il rapporto di lavoro non può essere assimilato al rapporto di convivenza familiare a cui fa riferimento l'Art. 572 del codice penale e in ordine al reato di violenza privata, non sarebbe stata dimostratala pretesa coazione, dato che i giovani erano liberi di interrompere il rapporto di lavoro.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso osservando che l'Art 572 ("maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli") prevede le ipotesi di chi commette maltrattamenti in danno di "persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia o per l'esercizio di una professione o di un'arte".

Il rapporto intersoggettivo che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, rientra nella norma penale di "persona sottoposta alla sua autorità" e quindi si può configurare il reato a carico del datore di lavoro di maltrattamenti in danno del lavoratore dipendente.

I giudici di merito hanno riconosciuto una serie di atti volontari, idonei a produrre quello stato di sofferenza fisica e morale, che sono lesivi della

dignità della persona e che la legge penale designa con il termine di maltrattamenti.

Inoltre i giovani non erano liberi di troncare il rapporto di lavoro, perché le paghe erano posticipate e le somme versate su un libretto di risparmio tenute dal datore di lavoro.

Nel ricorso il dipendete ha contestato che i fatti a lui contestati avrebbero dovuto essere qualificati come abuso dei mezzi di correzione, Art 571 del Codice penale, perché le minacce e le violenze costituivano manifestazioni del potere disciplinare che competeva a lui come responsabile dell'attività produttiva delle vittime.

L'abuso punito dall'Art 571 prevede un uso lecito dei mezzi di correzione e disciplina e quindi si verifica quando l'uso è effettuato fuori dai casi consentiti.

Inoltre lo Statuto dei Lavoratori ha bandito ogni ricorso alla violenza da parte del datore di lavoro subordinato per cui le violenze in questo caso non possono rientrare nella previsione dell'Art 571 cit.

Inoltre i giudici di merito hanno rimarcato che gli imputati perpetrarono sui giovani le vessazioni fisiche e morali non perché c'era l'erronea esecuzione del lavoro, ma per costringerli a sopportare ritmi di lavoro intollerabili riducendoli a una condizione di sfruttamento di tipo schiavistico.

Il principale dell'azienda è stato ritenuto colpevole del reato di violenza privata continuata in applicazione del principio stabilito dall'Art. 40 del

Codice penale, secondo cui non impedisce un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.

In base all'art.2087 del Codice civile era tenuto "ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" non impedendo le violenze se ne reso corresponsabile.

2.1 I progetti di legge.

Di fronte a un caso di prepotenza, di aggressione fisica o morale, o di violenza sessuale, il giudice può intervenire individuando l'azione di reato e il responsabile.

Ma nei casi di mobbing chi è il responsabile? Colui che ha cominciato la persecuzione, o tutti coloro che l' hanno ripresa e continuata?

La competizione è la legge che governa l'acquisizione dei mercati: diventa un grave errore estenderla ad altri campi del vivere associato e farne l'unica legge che governa l'attività umana.

Occorre una legge che stabilisce chiaramente il mobbing. Dovrà essere una legge che stabilisce chiaramente in quale momento si supera il confine della normale conflittualità e si entra nella sfera della persecuzione.

Il paradosso dal punto di vista giuridico è questo: una serie di atti presi isolatamente non costituiscono violenza, se ripetuti e "composti" in una serie continuativa diventano strategia oppressiva, violenza, possono

configurare un reato. Questa è una novità per il nostro sistema giudiziario perché introduce nella valutazione del fatto la variabile tempo.

Il responsabile cercherà di mostrare che i vari atti persecutori erano staccati tra loro, nasconderà le sue responsabilità dietro la posizione "facevano tutti così".

La legge dovrà prevedere i modi di individuazione dei responsabili.

Un'altra delle difficoltà da affrontare in un causa di mobbing contro un'azienda è la raccolta delle prove: la vittima deve dimostrare che c'è una continuità delle azioni ostili a suo danno e che questa risponde di fatto ad una strategia distruttiva.

Al momento sono stati presentati, ad opera di varie forza politiche, ben sette progetti di legge, tre alla Camera quattro al Senato, ai quali bisogna aggiungere un progetto di legge regionale avanzato presso la Regione Piemonte.

Nessuna discussione però è finora iniziata seriamente; soltanto alla Camera nel marzo 2000 è cominciato l'esame congiunto dei progetti in sede di commissione.

Il primo progetto, presentato nel 1996 dall'On. Salvatore Cicu (Camera n.1813) propone di istituire il reato di mobbing, definito "terrore psicologico nell'ambiente di lavoro" e "perseguire penalmente tale comportamento, equiparandolo ad un reato verso la persona e verso la società. Il reato di mobbing comporterà una condanna detentiva, nei confronti del *mobber*, fino a tre anni e l'interdizione dai pubblici uffici fino a tre anni".

Sullo stessa linea è la proposta di legge (Camera n. 6667) presentata dall'On. Publio Fiori il 5 gennaio 2000 che definisce il mobbing "violenza psicologica più o meno strisciante volta a provocare in modo subdolo e sistematico l'annientamento morale e professionale…" .

Nell'Art 2 propone di inasprire le pene fino a 5 anni di reclusione in casi di "danni psico-fisici o danni materiali ed economici".

Diversa impostazione ha il progetto di legge (Camera n. 6410) del 30 settembre 1999 d'iniziativa dei deputati Benvenuto e cofirmatari dove non si parla di reato, ma nell'Art 2 si parla di "annullabilità di atti discriminatori…riconducibili alla violenza e alla persecuzione psicologica a richiesta del lavoratore danneggiato."

Nell'Art 3 (prevenzione ed informazione) il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, i datori di lavoro, pubblici e privati, e le rispettive rappresentanze sindacali " devono adottare tutte le iniziative necessarie allo scopo di prevenire la violenza e la persecuzione psicologica….".

LE CONCLUSIONI

Come si può agire sul versante della prevenzione del mobbing e del conflitto sul lavoro? Secondo il dott. H. Ege le direzioni in cui si può operare sono due: puntare sull'azienda con una formazione mirata che corregga ed indirizzi adeguatamente il lavoro dell'Ufficio Risorse Umane oltre a creare la "cultura del litigio"; dedicarsi ai singoli individui, con una formazione personale che prepari le persone al conflitto insegnando loro le tecniche di autodifesa verbale.

Entrambi gli interventi mirano ad impedire che un banale conflitto possa diventare un vero caso di Mobbing.

Creare all'interno di una azienda la "cultura del litigio" significa intervenire sulla politica e sull'atteggiamento direttivo, rivedere determinate scelte e metodi per arrivare a una migliore gestione delle situazioni critiche in generale.

Possedere "la cultura del litigio" non significa avere nuove armi con cui reagire al conflitto, bensì avere una visione più chiara e definita del conflitto stesso, a beneficio dell'azienda, ma anche dei dipendenti e delle loro famiglie.

L'obiettivo principale della cultura del litigio è la trasparenza del conflitto, vedere un conflitto come una pura e semplice diversità di vedute o di opinioni. Per giungere a questa visione imparziale ed obiettiva occorre secondo il dott. Ege de- emozionare il conflitto.

Il conflitto non riconosciuto e adeguatamente affrontato continua a muoversi ed a espandersi sotto la superficie dell'apparente "normalità, creando malumore, scontentezza ed insicurezza.

Se si ha il coraggio di parlare apertamente dei problemi, dei disagi e delle incomprensioni, o se si è incoraggiati da determinati atteggiamenti di aziendali di apertura e di ascolto, il conflitto non è più tabù.

In certe aziende tedesche esistono delle vere e proprie *Konfliktzimmer*, cioè delle "stanza del conflitto" in cui i dipendenti possono riunirsi per discutere e chiarire i problemi; se la discussione di rivela più aspra del previsto e i contendenti non riescono a trovare un punto di accordo, c'è la possibilità di far entrare in gioco un *Konfliktmanager*, cioè uno specialista del conflitto.

In un ambiente privo della cultura del litigio, un conflitto lavorativo consuma le energie dei due contendenti le une contro le altre.

"La cultura del litigio" permette di utilizzare insieme le risorse dei due contendenti. Dalla sinergia possono scaturire nuove e rivoluzionarie prospettive e soluzioni creative ed efficaci.

BIBLIOGRAFIA

1. Ege H1. (1996): Che cos'è il terrore psicologico sul posato di lavoro. Pitagora Editrice Bologna.
2. Ege H. (1996) : Mobbing, Collana PRIMA, pubblicazione a cura dell'Associazione PRIMA , Bologna.
3. . Ege H. (1997) : Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale. Pitagora Editrice, Bologna.
4. Ege H. (1997): Il mobbing estremo. Collana PRIMA, pubblicazione a cura dell'Associazione PRIMA, Bologna.
5. Ege H., Pancioni M.: Stress e Mobbing. Pitagora Editrice, Bologna 1998
6. Ege H. (1998): I numeri del Mobbing. La prima ricerca italiana. Pitagora Editrice.
7. Ege H. (2001): Mobbnig conoscerlo per vincerlo. Franco Angeli, Milano.
8. Ege H. : Mobbing: il terrore psicologico sul posto di lavoro. In Newsletter, risorse Umana in Azienda, n. 76, maggio – giugno 2000.
9. Leymann H. (2000) : The Mobbing Encyclopaedia, sito intenet http://www.leymann.se/English/frame.html
10. Greco Lino : Il mobbing tra danno biologico e malattia professionale in "Guida al Lavoro,Il Sole 24- Ore", 24 giugno 2000.
11. Gilioli Alessandro e Gilioli Renato (2000) : Cattivi capi, cattivi colleghi. Mondatori Milano.
12. Matto Vittorio (1999): Il Mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale. In "Diritto delle relazioni industriali", 4.

13. V.Paolillo (2000) : Mobbing “branco omicida? Un Kit di sopravvivenza…” Scione Editore Roma.
14. Monasteri et al. (2000) : Mobbing, Vessazioni sul lavoro. Giuffrè Editore, Milano.
15. Baldassarri C., Depolo M. : La Vittimizzazione Psicosociale sul Lavoro: Mobbing veleno letale. In Psicologia Contemporanea n. 152 marzo – aprile 1999. Giunti Editore.
16. Carrettin S., Recupero N. (2001) : Il mobbing in Italia, Edizioni Dedalo, Bari.
17. Abbate C. : Gli ammutinati del Mobbing. in Panorama n. 29 19 luglio 2001
18. Depolo M., Maier E. : Mobbing: personalità sadiche o organizzazioni distratte. In Newsletter – Risorse Umane in Azienda, n. 79 novembre – dicembre 2000. O.S. Organizzazioni Speciali S.r.l., Firenze.

SITI INTERNET

1. http:://digilander.iol.it/emaier , sito personale della Dott.ssa Elisabetta Maier, contiene la sua tesi di laurea (Università di Bologna) sul mobbing
2. http:://members.xoom.it/icebergpunta, sito dell’Associazione anti-mobbing “la punta dell’icerberg”.
3. http:://www.volontariato.it/centrarchio/bologna/prima.htm, nuovo indirizzo dell’Associazione “Prima” nata nel 1996 riferita al dott. H. Ege

4. http://www.mobby2000.freeweb.superava.it, associazione che punta a fornire sostegno morale ed emotivo alle persone che subiscono il mobbing.
5. http://uil.it/mobbing/default.htm
6. http://www.lomb.cgil.it/sedi/bg/attivita.htm