

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Martedì 14 Febbraio 2023

Dott.ssa Milena Casalini - Sociologa
Dirigente A.USL MO
Presidente C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia

Formazione in tema di Mobbing

Materiale formativo Corso Gender Equality Management UNIMORE
Docente Prof. G. Bello
Discente Dott.ssa M. Casalini



ORIGINI DELLA DEFINIZIONE

- Il termine 'mobbing' deriva dal verbo anglosassone "to mob", traducibile con i verbi italiani "affollarsi, accalcarsi intorno a qualcuno, assalire, malmenare, aggredire"; mentre il sostantivo "mob" deriva dal latino "mobile vulgus" e significa "assalto collettivo da parte della plebaglia in tumulto"

Heinz Leymann; Harald Ege



DEFINIZIONI

Mobbing = “una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico”, una “comunicazione conflittuale sul posto di lavoro tra colleghi o tra superiori e dipendenti, nella quale la persona attaccata è posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o indirettamente da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo di tempo” (Leymann)



DEFINIZIONI

Mobbing = «una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alle vittime danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nella impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione» (Ege)



DEFINIZIONI

Mobbing: una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori. La vittima di queste vere e proprie persecuzioni si vede emarginata, calunniata, criticata: le vengono affidati compiti dequalificanti, o viene spostata da un ufficio all'altro, o viene sistematicamente messa in ridicolo di fronte a clienti o superiori. Nei casi più gravi si arriva anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali. Lo scopo di tali comportamenti può essere vario, ma sempre distruttivo: eliminare una persona divenuta in qualche modo «scomoda», inducendola alle dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento.



CARATTERI DEL MOBBING

- Il mobbing spesso implica un abuso di potere
- Aggressioni verbali e/o fisiche, atti più subdoli come la denigrazione del lavoro o l'isolamento sociale = violenza psicologica
- La vittima del mobbing può incontrare difficoltà nel difendersi



CARATTERI DEL MOBBING

Il mobbing deve svolgersi sul posto di lavoro, pur essendo un disagio che potrà poi ripercuotersi nella sfera privata del mobbizzato (in questo caso viene denominato «doppio mobbing»).

1) Frequenza: le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese (salvo il caso di «sasso nello stagno»).

2) Durata: il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi, salvo i casi cosiddetti di “quick mobbing” (cioè di frequenza quotidiana quindi particolarmente devastante delle azioni ostili) la cui durata può essere abbassata a tre mesi.

3) Intenzionalità e tipologia di azioni: le azioni devono rientrare in almeno due parametri tra i seguenti:

- ❖ attacchi ai contatti umani: ad es. attraverso critiche e rimproveri ingiustificati, gesti e insinuazioni con significato negativo, minacce, limitazioni delle capacità espressive e della libertà di pensiero
- ❖ isolamento sistematico
- ❖ cambiamenti delle mansioni
- ❖ attacchi alla reputazione
- ❖ violenza e minacce di violenza



PERCHÉ SI VERIFICA IL MOBBING?

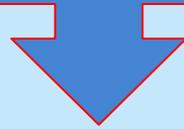
Può derivare
dall'*escalation* di un
conflitto interpersonale

La vittima si trova
accidentalmente in una
situazione in cui vengono
compiuti atti di
aggressione da parte di
un/a «mobber».

Es: La vittima è un
«capro espiatorio»



ATTENZIONE': NON TUTTO È «MOBBING»!



VEDIAMO ALCUNE FATTISPECIE!



FASI DEL MOBBING: SEI FASI MODELLO ITALIANO EGE

I^ Fase : del conflitto mirato.

Il mobber o i mobber procedono all'individuazione della vittima mentre nasce e si sviluppa in loro la convinzione di distruggerla ed eliminarla addossando colpe per ritardi, per errori, per comportamenti aberranti ecc., spingendo il conflitto fino a toccare aspetti di vita privata della vittima

II^ Fase : dell'inizio del mobbing

Vengono poste in essere azioni distruttive, tendenti ad isolare la vittima; si inaspriscono i rapporti e si creano situazioni che fanno sentire la vittima in disagio con se stesso e con l'ambiente di lavoro. Il mobbizzato inizia ad interrogarsi sui motivi dei diversi comportamenti e finisce così con l'averne il dubbio che siano sue le colpe di tutto ciò che accade



FASI DEL MOBBING: SEI FASI MODELLO ITALIANO EGE

III^ Fase : dell'inizio dei primi sintomi psicosomatici

Dopo la I^ e la II^ fase, la vittima comincia ad accusare disturbi del comportamento, perdita della capacità di critica e di autocritica, disagi esistenziali, difficoltà digestive ed insonnia. La persona inizia a manifestare cedimento della sua individualità e del suo autocontrollo, con ricorrenti scatti di nervosismo e di sfiducia nelle sue capacità soggettive e di lavoro, con senso di inadeguatezza e di annullamento

IV^ Fase : degli errori e degli abusi dell'amministrazione del personale.

In questa fase, che risulta la più crudele, il mobbizzato viene ufficializzato e quindi dato in pasto all'attenzione ed alla critica spietata e spesso illogica di tutti i dirigenti e di tutti i dipendenti dell'azienda. Nel corso di questa fase la vittima si assenta dal lavoro sempre più frequentemente accusando malattia. L'amministrazione del personale ne approfitta convocando ripetutamente ed in forma progressivamente aggressiva il mobbizzato, minacciandolo di sanzioni disciplinari in caso di persistenza del comportamento di assenza per malattia.

Assistiamo a tal punto ad un atto di colpevolizzazione della vittima, con minacce e con provvedimenti punitivi.



FASI DEL MOBBING: SEI FASI MODELLO ITALIANO EGE

V[^] Fase : dell'aggravamento della salute della vittima.

Il lavoratore, ormai mobbizzato e da tutti osservato, è in preda alla disperazione e all'angoscia e cerca di curarsi utilizzando psicofarmaci e terapie sintomatiche che però non riescono a risolvergli i problemi del lavoro.

In questa fase il lavoratore slatentizza e subisce idee ossessive e manie di persecuzione che indirizza verso i colleghi di lavoro e verso l'azienda. A tal punto lo stato generale di disagio e di malattia spingono la vittima verso un quadro di depressione grave.

VI[^] Fase : dell'esclusione dal mondo del lavoro.

A questo punto il lavoratore mobbizzato si dimette e/o si fa licenziare oppure ricorre al prepensionamento, quando non ricorre al suicidio, come nei casi più estremi, ben descritti da Leymann o non è preso da un raptus omicida verso il suo mobber più rappresentativo e da lui considerato responsabile di tutti i suoi mali.



EFFETTI

- tachicardia,
- gastropatia e colon irritabile,
- cefalea, mialgie e dolori osteoarticolari,
- gengiviti ,congiuntiviti, allergie.
- disturbi del comportamento alimentare,
- del sonno, del comportamento sessuale,
relazionale etc.
- malattie autoimmuni.



STATO DELL'ARTE IN ITALIA

In Italia, al momento, manca una legge nazionale di prevenzione e contrasto del mobbing

Si ricorre, pertanto, alla legislazione civile e penale esistente

Vi sono esempi di leggi regionali e provinciali (ad esempio, Regione Veneto, Friuli Venezia Giulia; Provincia autonoma di Trento)

Elaborazione giurisprudenziale



PRINCIPI COSTITUZIONALI «IN GIOCO»

Libertà, dignità e salute sono diritti inviolabili dell'essere umano Art. 2

Cost.: «La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale»

Art. 3 Cost.: «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e dunque la concreta partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese»

Art. 41, comma 2, Cost «L'iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno **alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana**».



TUTELA CIVILISTICA CONTRATTUALE

In termini civilistici l'incidenza del mobbing sul contratto di lavoro deriva essenzialmente dalla violazione dell'art. **2087 c.c.** (combinata con altre norme a seconda della fattispecie; ad es., in caso di dequalificazione, con l'art. **2103 c.c.**; art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001/ Testo unico sul pubblico impiego (TUPI) (per il settore pubblico) relativi ai limiti al potere di variazione delle mansioni; in caso di discriminazioni con le norme antidiscriminatorie; in caso di accanimento disciplinare con le disposizioni dello Statuto e del codice civile che regolamentano il potere disciplinare del datore di lavoro)



ART. 2087

TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

«L'imprenditore [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»



ART. 2013

PRESTAZIONE DEL LAVORO

Articolo vigente deriva dalla sostituzione, da ultimo, dall'art. 55 del D. Lgs. 20 febbraio 2015 di attuazione del c.d. "Jobs Act"

«Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.



ART. 2013

PRESTAZIONE DEL LAVORO

[...] possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla dell'occupazione, all'acquisizione di una ~~conservazione~~ ~~conservazione~~ professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.



DANNI PATRIMONIALI

Danno emergente (cioè la perdita economica subita a seguito del fatto lesivo) e lucro cessante (il mancato guadagno), art. 2056 c.c.

1.le spese mediche, farmaceutiche e il costo delle visite specialistiche sostenute dalla vittima del mobbing

2.il demansionamento, l'inattività forzata, la mancata progressione di carriera, la perdita di chances e la lesione dell'immagine professionale che provocano un impoverimento delle capacità professionali della vittima



DANNI NON PATRIMONIALI

1.il danno biologico, che si traduce in patologie psichiche o fisiche (lesione dell'integrità psico-fisica), anche temporanee, suscettibili di valutazione medico-legale

2.il danno esistenziale, cioè l'alterazione della vita quotidiana e della realizzazione professionale della vittima di mobbing

3.il danno morale, sovrapponibile ai due precedenti danni, che si traduce nella sofferenza e nel dolore causati dalle vessazioni subite



DANNO BIOLOGICO

(Disciplina in tema di danno biologico)

Dopo l'articolo 2056 del codice civile, sono aggiunti i seguenti:

«Art. 2056-bis. – (Danno biologico). – Il danno biologico è la lesione all'integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento medico- legale.

Il danno biologico è risarcibile indipendentemente dalla sua incidenza sulla capacità di produzione di reddito del danneggiato.

In caso di morte del danneggiato, il danno biologico è risarcibile avuto riguardo al tempo trascorso dall'evento dannoso.

Art. 2056-ter. – (Danno biologico dei prossimi congiunti del danneggiato). – In caso di morte del danneggiato, è risarcibile il danno biologico subito dai prossimi congiunti.

Ai fini del primo comma, per prossimi congiunti del danneggiato si intendono il coniuge e i parenti entro il secondo grado. Al coniuge è equiparato il convivente di fatto, unito da stabile comunione morale e materiale con il danneggiato, che ne dia la relativa prova».



DANNO BIOLOGICO

Il danno biologico è indennizzato dall'Inail. Le menomazioni subite dal soggetto sono valutate in base a una specifica tabella comprensiva degli aspetti «dinamico-relazionali» del danno.



PROVA E LIQUIDAZIONE

Rigorosa **dimostrazione dell'esistenza di una patologia**, anche solo temporanea, che sia effettivamente riconducibile alle vessazioni patite sul luogo di lavoro;

la liquidazione del relativo danno è affidata normalmente alle apposite tabelle in uso presso i tribunali.



DANNO MORALE

Sofferenze interiori, il turbamento dello stato d'animo correlato alla lesione subita = veniva in passato considerato risarcibile solo in presenza di fatti costituenti reato secondo le norme di carattere penale.

Recente giurisprudenza ha stabilito la risarcibilità di tale danno anche oltre il suddetto limite ogni volta in cui si realizzi l'ingiusta lesione di un interesse alla persona - costituzionalmente garantito - non suscettibile di valutazione economica.

Tale tipo di danno continua a rimanere escluso dall'indennizzo Inail e, pertanto, rimane integralmente a carico del soggetto danneggiante.



DANNO ESISTENZIALE

La quantificazione del risarcimento di tali danni deve essere effettuata in via equitativa ai sensi dell'art. 1226 c.c. secondo il quale se il danno non può essere provato nel suo preciso ammontare, è liquidato dal giudice con valutazione equitativa



COME REAGIRE AL MOBBING?

Opera di prevenzione che sia indirizzata da un lato all'azienda e dall'altro ai singoli individui, con l'obiettivo di impedire che un banale conflitto irrisolto possa diventare un vero caso di mobbing;

Formazione mirata che corregga ed indirizzi adeguatamente il lavoro dell'Ufficio Risorse Umane, oltre che creare la cosiddetta «cultura del litigio»;



COME REAGIRE AL MOBBING?

3) I corsi di autodifesa verbale sono dei corsi di formazione personale che si rivolgono alle singole persone per insegnare ad affrontare e gestire meglio la conflittualità della vita quotidiana (Ege, 2001). Questi corsi intendono fortificare la persona dentro per cambiare il loro atteggiamento fuori. L'autodifesa verbale insegna le regole e le strategie fondamentali per difendersi dagli attacchi verbali (insulti, offese, risposte brusche, battute e scherzi di dubbio gusto, rimproveri e critiche infondate), bloccandoli e annullandoli. È indirizzata a tutti, uomini o donne, mobbizzati e non, per difendersi (e non per aggredire) dal conflitto in generale e dal mobbing in particolare.



D.LGS. 81/2008 TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La salute è lo “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità”



Art. 2, comma 2, lett. o), D.lgs. 81/2008; definizione mutuata da quella elaborata dall’Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) nel 1948



D.LGS. 81/2008 TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. La valutazione [DEI RISCHI] nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004,** e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo

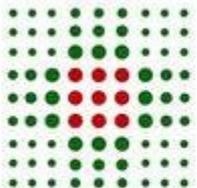
26 marzo 2001, n. 151(N), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi [...]



Bibliografia

- Colantonio, R., *Storie di mobbing. 89 sentenze*, Iemme edizioni, 2020
- Ege H. (2001) *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Franco Angeli, Milano
- Ege H. (2002) *La valutazione peritale del Danno da Mobbing*, Giuffrè, Milano
- Ege H. (2005) *Oltre il Mobbing. Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, ed. Franco Angeli, Milano
- Sito di H. Ege: <http://www.mobbing-prima.it/>





SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena

Martedì 14 Febbraio 2023

Grazie per l'attenzione

Dott.ssa Milena Casalini - Sociologa
Dirigente A.USL MO
Presidente C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia

