

# LA PREVENZIONE DEL MOBBING SUL POSTO DI LAVORO

di Sergio Di Bitetto

SOMMARIO: 1. Attività di prevenzione. 2. Attività di formazione. 3. Il quadro legislativo di riferimento. 4. La legislazione europea. 5. Il vuoto normativo italiano.

## 1. Attività di prevenzione

Per “prevenzione” s’intende il complesso delle disposizioni o misure necessarie (anche secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica) per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell’integrità dell’ambiente esterno.

La prevenzione del mobbing è un elemento di primaria rilevanza se si vuole migliorare la vita lavorativa, il benessere della collettività ed evitare l’emarginazione sociale, ragion per cui i datori di lavoro non devono aspettare che siano le vittime a lamentarsi, ma devono intervenire tempestivamente prima che l’ambiente lavorativo sia “invaso” dal mobbing, inteso quale “malattia dello stesso”.

La prevenzione deve riguardare l’ambiente di lavoro inteso come attività *ex ante*, nel senso che già dal momento della selezione e reclutamento del personale, è necessario prestare molta attenzione agli aspetti caratteriali dei candidati rispetto all’occupazione ed alle mansioni che si apprestano a svolgere.

È molto importante affidare ruoli di responsabilità e di leadership a soggetti capaci di gestire conflitti, in quanto il mobbing è maggiormente configurabile laddove sussistano zone d’ombra nel sistema organizzativo aziendale.

A tal fine, l’imprenditore dovrà monitorare ogni singolo rapporto al fine di eliminare *ex ante* possibili cause di mobbing, lesive sia per l’integrità psico-

fisica dell’individuo che per l’attività professionale dell’imprenditore.

Il primo passo da compiere è assicurare il miglioramento dell’ambiente di lavoro sotto l’aspetto psicosociale, coinvolgendo in tale strategia i lavoratori e i loro rappresentanti con l’obiettivo di ottenere un risultato positivo.

In primis, si dovrebbe cercare di dare maggior risalto allo status di lavoratore, lasciando al medesimo la possibilità, nei limiti dell’autonomia professionale, di organizzare le modalità di esecuzione del proprio lavoro, provando il più possibile a ridurre l’entità delle attività monotone e ripetitive; ancora, si dovrebbero assegnare ruoli e mansioni ben determinate a ciascun lavoratore cercando di favorire la partecipazione professionale e morale del lavoratore alle scelte aziendali.

## 2. Attività di formazione

Strettamente connessa alla prevenzione è l’attività di formazione.

La formazione a tutti i livelli è la base per risolvere o limitare il problema del Mobbing.

Si deve intervenire a livello aziendale, con specifiche modalità formative di gestione del conflitto e del mobbing; a livello professionale, rivolgendosi a quei professionisti/operatori del sociale a cui si rivolge una persona con problemi sul lavoro; infine a livello individuale, ossia rivolta alle singole persone, mobbizzate o meno con l’obiettivo di rinsaldare i principi dell’autostima.

Ecco perché H. Ege sostiene la positività del c.d. “allenamento al conflitto” che comprende corsi ed esperienze innovative: l’M-group, i corsi di Autodifesa Verbale, di Egoismo Sano e di Pigrizia Positiva.

L'M-Group consiste in simulazioni di conflitto non guidate in cui ogni partecipante impara a conoscere le reazioni emotive più nascoste, sue e degli altri, che si manifestano tipicamente nei momenti di maggior crisi.

Il corso di Autodifesa Verbale ha lo scopo di insegnare a controbattere in maniera adeguata ai vari attacchi verbali senza scatenare un fatale inasprimento del conflitto.

L'Egoismo Sano mira a "riconquistare se stessi" svincolandosi dalle limitazioni e dalle influenze dell'ambiente circostante.

Il corso di Pigrizia Positiva insegna, in modo costruttivamente provocatorio, a difendersi dallo stress e godersi maggiormente la vita.

Sicuramente la psicologia del lavoro deve essere promotrice del benessere in ambito organizzativo, per la prevenzione, diagnosi e trattamento dei fenomeni legati al disagio psicofisico sul posto di lavoro.

Per la lotta al mobbing bisogna riscoprire la c.d. "cultura organizzativa", intesa come organizzazione globale in cui ogni individuo, dal datore di lavoro al magazziniere, sia consapevole del significato del mobbing, inteso quale fenomeno, malattia o rischio per la popolazione.

Nella maggior parte dei casi, il mobbing deriva da un deficit di organizzazione, motivo per il quale risulta sempre più necessario distribuire e comunicare efficacemente gli standard ed i valori della stessa a tutti i livelli, a cominciare dal management, in modo che siano noti ed osservati da tutti i lavoratori dipendenti.

E' necessario un impegno etico dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti nel creare e mantenere un ambiente in cui non ci sia posto per il mobbing, specificando *ex ante* i tipi di azione accettabili e non.

Il datore di lavoro deve dare un'adeguata pubblicità alle conseguenze dell'infrazione degli standard di comportamento (sanzioni), in modo tale che i mobbers abbiano quale deterrente elementi concreti e le vittime sappiano come e dove poter trovare aiuto o

assistenza nella denuncia di episodi mobbizzanti, nel massimo rispetto del diritto di riservatezza.

### 3. Il quadro legislativo di riferimento

Non si può continuare ad affrontare il mobbing solo attraverso il ricorso agli artt. 32-41 Cost., 2087-2103 C.C. e ai principi enunciati dalle sentenze della Suprema Corte. Occorre altro, ovvero una normativa *ad hoc* che abbia nell'attività formativa e nel sistema di prevenzione cardini fondamentali nella legislazione anti-mobbing.

Nel contempo, è opportuno evidenziare la previsione, nella nostra legislazione, di una serie di tecniche formative preventive o alcuni corsi appositamente predisposti anche, da ultimo, con il D.lgs. 81/2008 (T.U. sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro).

In Italia, a seguito di accordi tra le parti sociali, sono stati costituiti alcuni "comitati paritetici" sul mobbing con il compito di tutelare la c.d. salute organizzativa anche se, ad oggi, tali organi non hanno effettuato intense attività di tutela così sottolineando l'ennesimo ritardo del nostro Paese di fronte ad un fenomeno sociale in ascesa.

A livello europeo sono state introdotte alcune misure per garantire ed incentivare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

In particolare, la direttiva 89/391 del Consiglio contenente le disposizioni di base per la salute e la sicurezza sul lavoro, attribuisce ai datori di lavoro la responsabilità di garantire che i lavoratori dipendenti non soffrano danni per colpa del lavoro, anche come conseguenza del mobbing. Seguendo l'approccio contenuto nella direttiva per l'eliminazione o la riduzione dello stesso, i "nostri" datori di lavoro, in cooperazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, dovrebbero agire in maniera adeguata per prevenire i danni connessi al mobbing, valutandone i rischi e prevenendolo anche attraverso l'ausilio di un'apposita normativa che possa poggiare sui principi enunciati dalla Carta

Costituzionale, dal codice civile e dalle legislazioni speciali.

Anche il Parlamento europeo, a sua volta, *“esorta gli Stati membri a rivedere e, eventualmente, 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”*.

Oltre al ricorso a strumenti normativi preventivi e repressivi, si richiede una maggiore collaborazione delle parti sociali e delle figure professionali. Essendo il mobbing un fenomeno in costante ascesa, risulta di primaria importanza favorire la promozione di eventi culturali di carattere scientifico-formativo che consentano alla comunità scientifica-psicologica, giuridica, imprenditoriale e sindacale di confrontarsi estendendo anche al mero cittadino le esperienze di prevenzione, diagnosi ed intervento nei confronti del mobbing e degli altri fenomeni di disagio lavorativo, nella consapevolezza che è sempre più necessario operare nel senso della prevenzione e della promozione del benessere lavorativo, piuttosto che intervenire ex post con atti curativi e riparatori che - come nel caso del mobbing - non potranno comunque restituire integralmente al lavoratore vessato il benessere perduto.

Solo con una costante attività di monitoraggio del disagio lavorativo sarà possibile realizzare un'efficace attività di prevenzione e contrasto del mobbing.

Ne consegue che il datore di lavoro potrebbe con maggior frequenza, secondo quanto disposto dall'art. 32 Cost. e dall'art. 2087 C.C., adottare iniziative suggerite dagli *“Osservatori antimobbing”* volte a migliorare le condizioni delle attività lavorative e degli stessi ambienti di lavoro.

Non bisogna sottovalutare come il configurarsi del mobbing comporti la violazione, congiuntamente o meno, di diversi diritti quali il diritto alla salute, il diritto al lavoro, il diritto alla professionalità, il diritto alla parità di genere, il diritto alla diversità e il diritto alla legalità. Tutti questi diritti sono in via principale tutelati e garantiti dall'Unione

Europea, più precisamente nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, la quale riconosce i diritti civili, politici, economici e sociali dei cittadini europei nonché di tutte le persone che vivono sul territorio dell'Unione.

Pertanto, anche in Italia bisogna intervenire, disciplinando il mobbing e prevedendo una serie di azioni e misure idonee a prevenire quella che ormai è definita *“la malattia per eccellenza del sistema lavorativo”*.

#### 4. La legislazione europea

Il nostro Paese non può continuare ad adottare un atteggiamento attendista rispetto ad un *“problema sociale”* che chiede a gran voce di essere disciplinato.

Una legge è necessaria per porre fine alla superficialità nei confronti di un fenomeno naturale e sociale sempre più vivo e diffuso in misura maggiore negli ambienti di lavoro, con l'obiettivo di favorire la sicurezza e la tutela degli stessi, in combinato disposto ai dettami della Costituzione e della normativa nazionale ed europea.

Appare necessario prevedere una normativa specifica per il mobbing così come avvenuto negli altri Paesi dell'Unione Europea dove tale fenomeno è stato, *illo tempore*, oggetto di codificazione.

La Svezia è stato il primo paese ad aver adottato una legge specifica.

Più precisamente, l'Ente nazionale per la Salute e la Sicurezza svedese ha emanato, in data 21 settembre 1993, una specifica ordinanza<sup>1</sup>, entrata in vigore il 31 marzo 1994, recante misure contro ogni forma di *“persecuzione psicologica”* negli ambienti di lavoro. La condotta del *mobber* è stata qualificata in *“... ricorrenti azioni riprovevoli o chiaramente ostili intraprese nei confronti di singoli lavoratori, in modo offensivo, tali da determinare il loro*

<sup>1</sup> Ordinanza AFS 1993/17 del 21 settembre 1993, emanata dall'Ente nazionale per la salute e la sicurezza svedese in conformità alla sezione 18 dell'Ordinanza sull'ambiente di lavoro (1977).

*allontanamento dalla collettività che opera nei luoghi di lavoro”.*

La Francia, in virtù della legge n. 2002/73, è dopo la Svezia il secondo paese comunitario ad essersi dotato di uno strumento legislativo specifico per la lotta contro il *mobbing*, “*l’harcèlement moral*”.

La Norvegia, invece, ha introdotto per la tutela dei lavoratori nei confronti del *mobbing* una specifica previsione sulla tutela dell’ambiente di lavoro ad opera dell’art. 12 della legge del 24 giugno 1994, n. 41, che così recita: “... *I lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti ...*”<sup>2</sup>.

La legge norvegese contiene un riferimento più generico ai comportamenti mobbizzanti, tanto che nella categoria delle molestie sono ricondotte anche le molestie sessuali a differenza di quanto avviene in altri Stati, ad es. Francia<sup>3</sup> e Germania<sup>4</sup>, che inglobano le molestie sessuali nelle discriminazioni in ragione del sesso.

L’ordinamento spagnolo, a sua volta, ha approvato una normativa frutto di un lungo dibattito dottrinale e giurisprudenziale; per *acoso moral (mobbing)* si intende “*ogni condotta abusiva o di violenza psicologica che si realizza in forma sistematica nei*

*confronti di una persona nell’ambito lavorativo, che si manifesta in particolare attraverso reiterati comportamenti, parole o atti lesivi della dignità e integrità psichica del lavoratore mettendo in pericolo o degradando le sue condizioni di lavoro”.*

Nel diritto austriaco il termine *mobbing* rientra nel piano d’azione per la tutela della dignità nel luogo di lavoro approvato il 16 maggio 1998, ovvero “*tra i comportamenti che ledono la dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro vanno annoverati in particolare le espressioni denigratorie, il mobbing e la molestia sessuale. Le collaboratrici devono essere edotte sulle possibilità giuridiche di tutela delle molestie sessuali*”.

Diversamente dall’ordinamento austriaco, quello tedesco non prevede una specifica normativa a difesa delle vittime di *mobbing*, continuando a “tutelare” il lavoratore mobbizzato indirettamente attraverso normative di carattere generale poste a garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori<sup>5</sup>.

Anche in Svizzera non è stata ancora emanata alcuna legge specifica sul *mobbing*, indirettamente garantito attraverso l’applicazione di normative a carattere generale poste a tutela della sua integrità psico-fisica<sup>6</sup>.

In Belgio il *mobbing* o “*harcèlement moral*”, così come definito in tutti i paesi francofoni, è frutto solo dell’elaborazione giurisprudenziale.

Nel Regno Unito, più che di *mobbing* si parla di “*bullying at work*” dal verbo inglese “*to bully*” utilizzato nel senso di “fare il prepotente” ma anche come “tiraneggiare qualcuno”. Il “*bully*”

<sup>2</sup> L’art. 12 della legge 24 giugno 1994, n. 41 così come modificata dalla legge 4 febbraio 1997, n. 4 *Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø*, così stabilisce: “*Organizzazione del lavoro – 1. Requisiti generali - La tecnologia, l’organizzazione del lavoro, gli orari di lavoro e di sistemi retributivi devono essere predisposti in modo da non esporre i lavoratori a gravosi sforzi fisici o psichici, o da limitare la loro possibilità di prestare attenzione e di osservare le norme di sicurezza. Vanno messi a disposizione dei lavoratori gli ausili necessari per prevenire gli sforzi fisici. I lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti. Le condizioni di lavoro vanno predisposte in modo da fornire ai lavoratori un’opportunità ragionevole per sviluppare la propria professionalità attraverso il lavoro*”.

<sup>3</sup> Legge francese 2 novembre 1992, n. 92-1179 relativa all’abuso in materia sessuale sul luogo di lavoro e che modifica il codice del lavoro e il codice di procedura penale.

<sup>4</sup> *Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz*, legge regionale del *Land Berlin* del 31 dicembre 1990.

<sup>5</sup> Si fa riferimento ad alcune norme contenute nella Costituzione Federale e nel Codice Civile tedesco (*Bürgerliches Gesetzbuch*), nonché ad altri testi quali il “*Betriebsverfassungsgesetz*” (BetrVG) del 23 dicembre 1988, il “*Hessisches Personalvertretungsgesetz*” (HPVG) ed il “*Bundes Personalvertretungsgesetz*” (BpersVG).

<sup>6</sup> Si tratta della legge federale sul lavoro, del codice delle obbligazioni, della legge federale sull’uguaglianza tra donne e uomini nonché di alcune disposizioni del codice penale.

rappresenta la persona prepotente, crudele e perversa, incarnando così il “mobber”.

In tal senso, punto di riferimento normativo risulta la legge per la tutela della dignità del lavoratore nei luoghi di lavoro, “*The Dignity at Work Bill*”, che stabilisce all’art. 1 che “*ogni lavoratore ha diritto al rispetto della propria dignità sul lavoro*”. Il datore di lavoro viene considerato responsabile di violazione di tale diritto “*ogni qual volta il lavoratore venga esposto, durante il rapporto di lavoro, a molestia da parte dello stesso datore di lavoro o al bullying o ad ogni altro atto, omissione o condotta che causi allarme o timore nel lavoratore*”.

### 5. Il vuoto normativo italiano

In Italia, allo stato attuale, i giudici chiamati a valutare i casi sottoposti, qualora rilevino la configurabilità del mobbing, sono costretti a far ricorso a norme non specifiche dell’ordinamento, per dimostrare la fondatezza della richiesta del lavoratore.

La società ed i problemi ad essa connessi, lavoro in primis, richiedono necessariamente l’elaborazione di una disciplina sul mobbing, al fine fungere da deterrente rispetto a maltrattamenti psicologici e vessazioni nell’ambito dell’attività professionale di ogni individuo.

Si tratta di un fenomeno che richiede l’ausilio non solo di giuristi, esperti delle dinamiche giuslavoriste, ma anche di medici specializzati sui quali grava l’onere di dimostrare il nesso eziologico tra la condotta mobbizzante subita dal lavoratore e la conseguente patologia accusata dallo stesso. L’accertamento del nesso di causalità tra la condotta mobbizzante e le lesioni subite dal soggetto è causa di disparità nei giudizi per l’accertamento della responsabilità. Da ciò deriva la necessità di stabilire delle regole precise che assicurino un giudizio certo sulla base di una normativa giuridica che disciplini tale fenomeno.

Inoltre anche la giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, ha rilevato

ripetuti casi di mobbing, riconoscendo la pericolosità, le dinamiche e le problematiche collegate al suddetto fenomeno.

Pertanto, non può essere ulteriormente posticipata l’entrata in vigore di una normativa al riguardo che tuteli il lavoratore nei confronti dell’ambiente lavorativo, dal datore di lavoro al dirigente, dal collega al sottoposto; bisogna esplicitamente ed espressamente, nel corpus iuris, contrastare e sanzionare costanti e reiterati comportamenti ostili finalizzati a discriminare e perseguire psicologicamente il lavoratore così da provocargli una mortificazione morale e una lesione dell’integrità psicofisica, con conseguente emarginazione volontaria dall’ambiente lavorativo.

I danni subiti dal lavoratore possono riguardare sia la sfera patrimoniale (professionalità) che la sfera non patrimoniale (morale, esistenziale, biologico).

Anche il contesto familiare può sicuramente subire, più o meno indirettamente, le umiliazioni sofferte dal congiunto nell’ambiente lavorativo poiché il lavoratore mobbizzato trasferisce la propria insoddisfazione e sofferenza anche nelle relazioni familiari; ciò incide sulla serenità dei rapporti del mobbizzato con i propri parenti, i quali si ritrovano a subire le conseguenze della condotta mobbizzante posta in essere ai danni del proprio familiare.

Nel rispetto dei principi costituzionali e dell’Unione Europea, non può sottovalutarsi l’importanza dello status del lavoratore e dei diritti di sua spettanza, tra tutti salute, dignità e professionalità.

Al riguardo non bisogna dimenticare che, ai sensi dell’art. 2087 cod. civ., l’imprenditore, nell’esercizio della sua attività, deve adottare una serie di misure finalizzate alla tutela dell’integrità fisica e della personalità morale dei propri lavoratori.

Sarebbe necessario prevedere un’attività di prevenzione, controllo e supporto nella valutazione del mobbing, al fine di responsabilizzare maggiormente i

datori di lavoro rispetto alle proprie scelte spesso configgenti con il rispetto dello status di lavoratore.

Perché la prevenzione?

Essa rappresenta uno strumento fondamentale se si vuole migliorare la vita lavorativa, il benessere della collettività ed evitare l'emarginazione sociale, obiettivi per i quali i datori di lavoro devono agire tempestivamente prima che l'ambiente di lavoro sia "inghiottito" dal mobbing, inteso quale "malattia dell'ambiente lavorativo".

La prevenzione deve riguardare l'ambiente di lavoro nel suo complesso, attraverso un esame ex ante di ogni fase o dettaglio, poiché già dal momento della selezione e reclutamento del personale, bisogna analizzare gli aspetti caratteriali dei candidati rispetto al ruolo che intendono ricoprire.

La necessaria prevenzione potrebbe rappresentare quel *quid pluris* nello studio del mobbing, sempre più protagonista in negativo della nostra società e delle sue varie sfaccettature.

In conclusione, è auspicabile un intervento celere e proficuo da parte degli addetti ai lavori poiché il contesto storico, sociale, culturale e lavorativo, non permette un ulteriore ritardo nell'affrontare e disciplinare una delle principali insidie per l'integrità psico-fisica di ogni individuo.