

Il fenomeno del mobbing nella pubblica amministrazione

Aspetti sociali e tutela giuridica con giurisprudenza commentata

Antonio Cogliandro

**IL FENOMENO DEL MOBBING
NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

*Aspetti sociali e tutela giuridica
con giurisprudenza commentata*

Diritto

BOOK
SPRINT
E D I Z I O N I

www.booksprintedizioni.it

Copyright © 2022
Antonio Cogliandro
Tutti i diritti riservati

Prefazione

La problematica del *mobbing* nella Pubblica Amministrazione presenta delle peculiarità sue proprie, e continua a destare grande interesse anche in relazione alla copiosa giurisprudenza in materia.

Il testo definisce le sue origini, tratta gli aspetti sociali e psicologici del fenomeno, soffermandosi sugli studi effettuati in Italia dal prof. Haral Hage, e all'estero dal prof. Heinz Leyman, certamente gli studiosi sul *mobbing* più conosciuti al mondo.

Fotografa altresì la situazione attuale in Italia, negli altri Stati dell'Unione Europea e in altri paesi extraeuropei. Tratta altre problematiche collegate: il *bossing*, lo *straining*, lo *stalking* e il *whistleblowing*.

Purtroppo, ad oggi, nel nostro paese, il *mobbing* non ha ancora ricevuto una specifica attenzione legislativa, per quanto attiene la tutela e la responsabilità penale. Infatti, non ha una specifica collocazione nel diritto penale, sebbene da varie parti, ormai da anni, se ne chieda l'introduzione. Quindi il testo è altresì un appello al legislatore.

Inoltre, è triste constatare che ad oggi, probabilmente, nel nostro paese si è fatto poco sulla prevenzione nei luoghi di lavoro, nonostante i contratti di lavoro dei dipendenti pubblici abbiano riconosciuto il *mobbing* e nonostante i tanti incontri organizzati sull'argomento, ed i pareri espressi da autorevoli studiosi.

È mio dovere sottolineare che, principalmente, ho scritto per i tanti che, purtroppo, nel lavoro pubblico subiscono il *mobbing* a volte in silenzio. Spesso sono i più titolati e/o i più meritevoli. Costoro mi hanno spinto a svolgere attività di studio e ricerca.

Definizione

Con il termine “mobbing” si suole solitamente far riferimento alle diverse forme di violenza psicologica esercitate nei confronti dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Deriva dal verbo inglese *to mob*, che significa: “accerchiare”, “circondare”, “assediare”, “attaccare”, “assalire in massa”, “fare ressa”. In ambito lavorativo, la parola “mobbing” assume il significato di “pratica vessatoria, persecutoria” o, più in generale, di “violenza psicologica perpetrata dal datore di lavoro o dai colleghi nei confronti del lavoratore”. I motivi della persecuzione possono essere i più svariati: invidia, competizione, paura di essere surclassato, una semplice antipatia nei confronti di un collega o subordinato, carrierismo sfrenato, razzismo, diversità religiosa o culturale rispetto al gruppo prevalente, o semplice gusto nel far del male ad un'altra persona.¹

Spesso, è proprio il datore di lavoro ad utilizzare tale metodo nei confronti di lavoratori scomodi.

Gli elementi identificativi del *mobbing* sono:

- la presenza di almeno due soggetti, il *mobber* (parte attiva) ed il *mobbizzato* (parte passiva), che entrano in contrasto tra di loro;
- l'attività vessatoria continua e duratura;

¹ Sentenza della Cassazione n. 10037/2015.

- lo scopo di isolare la vittima sul posto di lavoro e/o di allontanarla definitivamente o, comunque, di impedirle di esercitare un ruolo attivo sul lavoro.

Si suole generalmente distinguere tra “mobbing verticale”, detto anche *bossing*, nel quale l’attività vessatoria viene posta in essere da parte dello stesso datore di lavoro o da un superiore gerarchico, o comunque un soggetto cui il *mobbizzato* è, nell’organizzazione del lavoro aziendale, subordinato; ed il “mobbing orizzontale”, in cui la violenza psicologica proviene, invece, da parte di colleghi di lavoro o addirittura da soggetti subordinati gerarchicamente alla vittima. In realtà, spesso accade che le due tipologie finiscano per intrecciarsi, in una comune strategia persecutoria che vede il datore di lavoro come “ispiratore” ed i colleghi come concreti “esecutori”.

Il *mobbing*, inoltre, si afferma come fenomeno sociale e riguarda i modi e le forme di inserimento del lavoratore all’interno dell’ambiente di lavoro. Non è un semplice conflitto non risolto sul luogo di lavoro, infatti, da quest’ultimo se ne distingue per i suoi comportamenti sistematici e duraturi nel tempo.

Il lavoratore diviene oggetto di chiacchiere e di calunnie, offeso e ridicolizzato, isolato dal contesto dei suoi compagni di lavoro, non più tenuto al corrente delle informazioni necessarie. Inoltre, il soggetto è anche minacciato, umiliato, sgridato, mortificato, deriso, aggredito. Vengono amplificati voci sul suo conto non veritiere, gli vengono addossate colpe, viene privato degli strumenti necessari per svolgere il suo compito, oppure il suo lavoro viene continuamente criticato, svuotato di contenuti e vengono messe in dubbio le sue capacità professionali. Talvolta le calunnie sono rivolte anche ai familiari.²

² Ege, H., *Oltre il Mobbing*, ed. Franco Angeli, Milano 2005.

De Ajmundis, I., *Il Mobbing. Il problema della responsabilità civile*, Edizioni Scientifiche Italiane, Padova 2013.

Il fine di tutto ciò è quello di isolare il lavoratore, rendendogli la vita sul luogo frustrante ed impossibile, tale da indurlo ad andarsene.

Questo comportamento relega in soffitta il concetto di valore universale proprio della persona umana, incentrato sui diritti inviolabili dell'uomo.

È chiaro, che nella maggior parte dei casi in cui si realizza il *mobbing*, l'ambiente di lavoro risulta problematico e non bene organizzato.

Per essere etichettato come *mobbing*, il processo deve manifestarsi regolarmente (es. settimanalmente) per un periodo di tempo (es. circa sei mesi).

Le conseguenze per le vittime del *mobbing* possono essere considerevoli e tutte degne di attenzione. Sono stati riscontrati sintomi a carico della salute fisica, mentale e psicologica: per esempio, stress, depressione, calo dell'autostima, fobie, disturbi del sonno, problemi digestivi. Tra le vittime del *mobbing* sono comuni anche disturbi da stress di carattere post-traumatico, simili ai sintomi che si manifestano dopo esperienze traumatiche di altra natura, quali disastri o aggressioni. Questi sintomi possono persistere per anni dopo gli avvenimenti che li hanno originati.^{3 4 5}

A livello organizzativo, i costi del *mobbing* possono consistere in maggiore assenteismo e rotazione del personale, nonché minor efficacia e produttività, non soltanto per le vittime del *mobbing*,

Staiano, R., *Mobbing: comportamenti e tutele processuali*, Maggioli editore, Rimini 2013.

³ Ege, H., *Il Mobbing in Italia*, Pitagora, Bologna 1997.

⁴ Circolo Culturale "Prof. Marco Biagi", Angeli, F., *Il Mobbing questo sconosciuto*, Roma 2006.

⁵ Cantisani, D., *Mobbing. Analisi giuridica di un fenomeno sociale ed aziendale*, Experta, Forlì 2005.

ma anche per gli altri colleghi, che risentono del clima psicosociale negativo dell'ambiente di lavoro.

Non sembra esservi una definizione generalmente accettata a livello nazionale di *mobbing*. Vi è invece una serie di definizioni elaborate da singoli ricercatori, organizzazioni, autorità nazionali, eccetera, che differiscono in parte per orientamenti ed enfasi.⁶

Sebbene non esista una definizione universalmente riconosciuta, si può certamente affermare che le diverse definizioni e descrizioni esistenti gettano luce su ciò che è la realtà per molte persone sul posto di lavoro, ovvero un ambiente di lavoro inumano, l'essere oggetto di *mobbing*, la sensazione di essere esclusi dalle relazioni sociali nell'ambiente di lavoro, nonché l'essere posto di fronte a richieste inconciliabili, senza essere in possesso dei requisiti per soddisfarle.⁷

La questione della definizione è inoltre importante per poter raccogliere sistematicamente informazioni e cercare soluzioni relative ai problemi legati al *mobbing* sul posto di lavoro.

⁶ Parlamento europeo, Anderson, J., Relazione sul *mobbing* sul posto di lavoro (2001/2339 (INI)), Commissione per l'occupazione e gli affari sociali.

⁷ Parlamento europeo, Anderson, J., Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, 11/5/2001.

Il *mobbing* nella sociologia e psicologia del lavoro

Prima di assumere rilevanza giuridica, il *mobbing* è stato oggetto di ampi studi in ambito medico da parte di sociologi e psicologi del lavoro, che ne hanno analizzato soprattutto le conseguenze psicofisiche sulla vittima.

Comunque, il primo in assoluto ad utilizzare tale termine è stato l'etologo Konrad Lorenz, nel 1963, per indicare il comportamento aggressivo di alcune specie di uccelli nei confronti dei potenziali aggressori che tentano di assalirne il nido. Successivamente Heinemann, nel 1972, medico svedese, utilizzò il termine *mobbing* in modo specifico, per riferirsi a un gruppo di bambini che adotta un comportamento deviante verso un altro bambino. È stato poi Olweus, nel 1978, a considerare il fenomeno in un'accezione più ampia, estendendo tale definizione al soggetto singolo e introducendo il termine *bullying*.

Seguendo questa tradizione di ricerca, Heinz Leymann, professore, psicologo clinico e terapeuta, oltre ad essere uno dei maggiori esperti mondiali dell'ambiente lavorativo, è lo studioso più sistematico del fenomeno del *mobbing*, il quale ha svolto negli anni Settanta studi sui conflitti familiari.

Agli inizi degli anni Ottanta, Leymann si è dedicato allo studio del conflitto presso organizzazioni, e, nel momento in cui si trovò di fronte a comportamenti aggressivi sul posto di lavoro, iniziò ad utilizzare il termine *mobbing*.

Egli decise di utilizzare il termine anglosassone *bullying*, usato dai ricercatori inglesi e australiani, solo per la descrizione del fenomeno, quando si manifestava tra bambini e adolescenti a scuola, e di utilizzare invece la parola *mobbing* per il medesimo comportamento tra adulti nei contesti organizzativi.

Nelle sue prime ricerche in materia, definisce il *mobbing* come una “forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica da uno o più soggetti, di solito nei confronti di un unico individuo che, a causa di tale persecuzione, si viene a trovare in una condizione indifesa e diventa oggetto di continue attività vessatorie e persecutorie, che ricorrono con una frequenza sistematica e nell’arco di un periodo di tempo non breve, causandogli considerevoli sofferenze mentali, psicologiche e sociali”.

Ai fini dell’identificazione del fenomeno, non sarebbero dunque rilevanti le situazioni di conflitto solo “temporaneo”, frequentemente presenti nelle relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro, ma solo quelle particolari situazioni a riguardo delle quali la frequente ricorrenza, pressoché giornaliera, la durata e l’intensità delle condotte vessatorie poste in essere nei confronti della vittima, determinano un’insostenibilità psicologica che può portare ad un crollo dell’equilibrio psico-fisico del soggetto *mobbizzato*, con la comparsa di vere e proprie patologie dal punto di vista psichiatrico o psicosomatico.⁸

Leymann distingue tra “normale conflitto” con colleghi o con i superiori gerarchici ed il vero e proprio *mobbing*, che si verifica solo quando l’attività vessatoria o persecutoria assume carattere sistematico e duraturo (almeno sei mesi). Letteralmente Leymann afferma che la differenza va ricercata non tanto nel tipo di

⁸ Lerda, L., *La tutela giuridica del mobbing in Italia*, (2003).