

Incontro formativo

Il mobbing e il disagio lavorativo

Dott.ssa Silvia Cavallarin

Consigliera di Parità Città Metropolitana di Venezia (2021)

FAD- FORMAZIONE A DISTANZA CON LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Il Consigliere di Fiducia e il disagio lavorativo

Da tempo si parla di responsabilità sociale d'impresa, tra i diversi punti di cui si connota la RSI, si prevede che le aziende definiscano anche regole tese a valorizzare il capitale umano con positive ripercussioni sull'ambiente di lavoro e viceversa.

Il Consigliere di Fiducia partecipa al progetto attraverso la ricerca e l'attivazione di percorsi che rendano positivo il clima aziendale.

Il Consigliere di Fiducia e il disagio lavorativo

Ogni individuo deve trovare (in misura diversa e nel rispetto della specifica personalità) nella propria attività lavorativa motivazione e significato, perché il lavoro è parte integrante delle vita e la non realizzazione sviluppa forti disagi.

Il disagio lavorativo

Il mobbing, la provocazione, la vessazione nascono e si sviluppano: dove c'è disagio o condotta negligente da parte del lavoratore o del datore, quando l'esecuzione di una prestazione non è motivata; dove le regole di condotta non sono rispettate per disinformazione o cattiva comunicazione.

Il mancato rispetto significa, non solo inadempimento degli obblighi che il contratto di lavoro impone al datore di lavoro, **ma anche disagio della collettività, mancanza di efficienza, perdita di autorità da parte di chi organizza, dispone o detiene una responsabilità settoriale o personale.**

Il disagio lavorativo

La mancata formazione/informazione non solo lede i diritti del dipendente ma fa saltare i rapporti i rapporti relazionali, compromette il benessere lavorativo e la stessa produttività ambientale.



Conseguenza di ciò è l'insorgere di condotte, più o meno spontanee, che creano stress o altre patologie; in questo sostrato si evidenziano situazioni di degrado partecipativo (di isolamento relazionale) che spesso sfociano in condotte persecutorie.



Oggi giorno, la parola *mobbing* viene utilizzata per indicare un fenomeno proprio del mondo del lavoro, che risulta caratterizzato da ripetuti comportamenti persecutori o di violenza psicologica, compiuti da uno o più colleghi di lavoro o dal datore di lavoro o superiore gerarchico nei confronti di un altro lavoratore

Cosa non è mobbing?

Mobbing non è un singolo episodio di critica eccessiva, non è uno scherzo di cattivo gusto, non consiste in una singola occasione di cattivo utilizzo delle competenze professionali

Non è sempre mobbing

Una condizione di disagio lavorativo non comporta necessariamente la presenza di un processo di mobbing

Alcuni esempi:

- conflitti quotidiani con colleghi (pari grado e non)
- insoddisfazione professionale;
- condizioni di stress lavorativo;

Alla ricerca di una definizione: fenomeni contigui

Mobbing

Bossing (m. dall'alto)

Straining

Stalking

Burn out

Chi di noi nel corso della vita non ha dovuto sopportare una critica fuori luogo, non si è trovato a dover subire lo sfogo di un collega o di un capo, o non si è trovato al centro di uno scherzo di pessimo gusto?

Ma quando tutte queste, e molte altre, situazioni si verificano ripetutamente, costantemente, quando l'oggetto di queste azioni è rappresentato sempre dalla stessa persona, quando queste sono visibilmente esercitate con un'intenzione negativa, quando non abbiamo alcuna risorsa di difesa, ecco che queste azioni, a cui altrimenti non avremmo dato troppa importanza, si trasformano in vere e proprie armi comunicative.

Ecco che ci troviamo davanti a un vero e proprio processo di mobbing.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Disciplina normativa Italiana		
COSTITUZIONE ITALIANA	Art. 2	Tutela dei diritti inviolabili dell'uomo
	Art. 3	Promozione della pari dignità sociale dei cittadini
	Art. 32	Tutela della salute dei cittadini
	Art. 41, c.2.	Divieto per l'iniziativa privata di svolgersi con modalità tali da cagionare danni alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana
Normativa sul lavoro		
D.lgs. 09-04-2008 n. 81	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
D.lgs. 216/2003	Divieto di discriminazioni sui luoghi di lavoro, tra cui molestie o altri comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo	
Normativa sul lavoro		
Art. 700 c.p.c.	Provvedimenti di urgenza	
Art. 2087 c.p.c.	Obbligo per il datore di lavoro di adottare le misure atte a attuare l'integrità morale e fisica dei lavoratori	
Art. 2103 c.p.c.	Divieto di demansionamento del lavoratore	
Art. 2043 c.p.c.	Divieto di cagionare ad altrui un danno ingiusto mediante comportamenti dolosi o colposi	

UN FILM

Cristina Comencini “Mi piace lavorare (mobbing)” 2003

L'azienda per cui lavora Anna, madre separata con anziano padre malato, per una fusione societaria, è stata assorbita da una multinazionale.

Il nuovo assetto porterà inattesi cambiamenti nella sua vita lavorativa e di conseguenza anche in quella familiare. Anna viene rimossa dal suo ruolo. Le vengono proposti incarichi inutili o impossibili. Di lì comincia la sua tragica discesa in un vortice. Viene abbandonata dai colleghi, che sembrano evitarla e comportarsi come un branco che abbandona l'animale malato.

UN LIBRO

Delphine De Vigan “Le ore sotterranee” (Mondadori)

Mathilde ha quarant'anni. Rimasta sola con tre figli, si occupa di marketing in una multinazionale. Da qualche tempo ha perso il sonno perché qualcuno ha deciso che è incompatibile con le strategie dell'azienda e la sta mettendo fuori con sottile, implacabile violenza. Ha delle colpe? O non è forse che l'azienda si è trasformata "in un luogo di abuso, di tradimento e mediocrità"? Certo è che Mathilde non vuole cedere. Comunque deve fare qualcosa. E lo farà.

DEFINIZIONE

MOBBING

- Parola che deriva dal verbo del vocabolario anglosassone «to mob», che significa assalire, malmenare attaccare.
- Il termine mobbing si riferisce pertanto ad un comportamento che ha lo scopo di allontanare il singolo dalla comunità.
- E' un fenomeno di frequente osservazione in «etologia» (scienza che studia il comportamento animale).

Lorenz definisce il mobbing come "attacco collettivo di una moltitudine di animali più deboli contro il più forte", il predatore. Nel 1972 in Svezia il termine viene introdotto nell'ambito della ricerca sull'aggressività con **significato del tutto analogo a quello di bullying**: «comportamento assolutamente distruttivo messo in atto da un piccolo gruppo di bambini contro un altro bambino».

Solo nel 1984 compare la prima pubblicazione scientifica, con la quale si formalizza l'uso specifico del termine per indicare la particolare forma di vessazione esercitata nel contesto lavorativo, il cui fine consiste nell'estromissione reale o virtuale della vittima dal mondo del lavoro.

In questa occasione Leymann pioniere del mobbing lavorativo, decide deliberatamente di utilizzare esclusivamente la terminologia mobbing per indicare quella forma di “comunicazione ostile ed immorale diretta in maniera sistematica da uno o più individui (mobber o gruppo di mobber) verso un altro individuo (mobbizzato) che si viene a trovare in una posizione di mancata difesa”.

DEFINIZIONE

- Dal momento che si tratta di un comportamento strategico non è difficile intuire che questo possa verificarsi anche sul luogo di lavoro.
- Viene utilizzato per allontanare soggetti indesiderati per varie ragioni ad esempio perché non si adattano alle regole imposte dalla dirigenza o dal "gruppo" o perché si pongono di ostacolo al progredire della carriera di qualcuno.

DEFINIZIONE

- Il mobber, ovvero l'autore del mobbing, può essere sia un singolo soggetto, sia un gruppo; sia un pari grado (mobbing orizzontale) sia un superiore (mobbing verticale).
- Esistono anche forme di mobbing esercitate dal basso verso l'alto.

DEFINIZIONE

Il soggetto

“mobbizzato ”(vittima del mobbing) vive **una prima fase caratterizzata da ansia reattiva** nel tentativo di impostare una strategia difensiva.

Qualora questa risultasse infruttuosa l'ansia reattiva lascia il posto ad una sensazione **di inadeguatezza ed alla tendenza all'autoisolamento**, fino ad arrivare fino ad arrivare alla franca depressione.

II SEMPLICE DIASAGIO LAVORATIVO

- È quindi necessario tracciare una netta distinzione tra il semplice disagio lavorativo ed i veri e propri fattori patogeni.
- Il disagio lavorativo è la percezione negativa, puramente soggettiva, che un lavoratore può avere di alcune situazioni presenti sul luogo di lavoro, senza per questo sviluppare patologie suscettibili di inquadramento nosologico.

FENOMENOLOGIA DEI SOGGETTI BERSAGLIO

- Lavoratori/trici con elevato coinvolgimento nell'attività svolta o con capacità innovative o creative;
- Soggetti con ridotte potenzialità lavorative e vulnerabili (per handicap, malattia, carico familiare);
- Soggetti portatori di "diversità" in relazione al contesto (per convinzioni personali, religione, origine etnica, appartenenza di genere, orientamento sessuale, abitudini di vita ecc.);
- Lavoratori/trici estranei a pratiche illecite di colleghi o di contesto;

CONDIZIONI DEI SOGGETTI BERSAGLIO

- Il soggetto bersaglio era in precedenza un individuo in soddisfacente equilibrio psico-fisico;
- Il soggetto bersaglio aveva in precedenza una personalità con disturbi comportamentali compensati;
- Il soggetto bersaglio era portatore di disturbi comportamentali conclamati;

I NUMERI DEL MOBBING

Nel 2015 in Europa 1 persona su 10 sarebbe vittima di azioni potenzialmente mobbizzanti.

Tra i settori lavorativi più interessati dal problema sarebbero la pubblica amministrazione, **la difesa, la sanità, la scuola etc.**

Benché non sia un fenomeno nuovo l'attenzione dei mass-media verso il mobbing sembra essersi risvegliata proprio negli ultimi anni.

Studi professionali di medici ed avvocati sono al giorno d'oggi presi d'assalto da presunti mobbizzati con pretese risarcitorie.

Chiunque si senta per qualsivoglia ragione emarginato, privato di incarichi o riconoscimenti di prestigio, a prescindere dalle proprie capacità o rendimento, si ritiene mobbizzato.

A tal proposito si vuole provocatoriamente ricordare che il Parlamento Europeo, nel punto 5 della risoluzione in tema di mobbing del 20/09/2001,



“richiama l’attenzione sul fatto che false accuse di mobbing possono trasformarsi a loro volta in un temibile strumento di mobbing”

Occorre precisare che attualmente in Italia non vi è una specifica legislazione in materia di mobbing.

Fondamentale nella tutela contro qualsiasi condotta persecutoria è l'articolo 2087 del codice civile.

Legislazione Francese

Insieme di azioni ripetute di violenza morale che hanno per oggetto ed effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibile di recare offesa ai diritti e alla dignità del salariato, di alterare la sua salute psicologica o mentale e compromettere il suo avvenire professionale

Regione Lazio

Per mobbing si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o soggetti posti **in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione o di violenza morale.**

QUADRO DI RIFERIMENTO

- Art 2087 codice civile

L'IMPRENDITORE E' TENUTO AD ADOTTARE NELL'ESERCIZIO DELL'IMPRESA, LE MISURE CHE SECONDO LA PARTICOLARITA' DEL LAVORO , L'ESPERIENZA E LA TECNICA, SONO NECESSARIE A TUTELARE L'INTEGRITA', FISICA E LA PERSONALITA' MORALE DEL PRESTATORE DI LAVORO

ALLA RICERCA DI UNA DEFINIZIONE GIURISPRUDENZIALE

Cass. Sez. Lav. 25/07/2013 n. 18093

Integra la nozione di mobbing la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridico o meramente materiali ed eventualmente anche leciti), diretti alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente di cui viene lesa in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore di lavoro dall'art. 2087 c.c., la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica), né la circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro dipendente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima vale ad escludere la responsabilità datoriale, su cui incombono gli obblighi dell'art. 2049 c.c. ove questo sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo” .

ALLA RICERCA DI UNA DEFINIZIONE GIURISPRUDENZIALE

Tribunale di Tempio Pausania, sez. lavoro 10 marzo 2003:

“il mobbing consiste in una pluralità di comportamenti che si inseriscono in una precisa strategia persecutoria posta in essere per isolare fisicamente e psicologicamente il lavoratore, i quali assumono rilievo di illecito contrattuale ex art. 2087 c.c. ed ove accertati obbligano il datore di lavoro a risarcire i danni, patrimoniali e non patrimoniali arrecati al mobbizzato e tra di essi il danno biologico, quello derivante dal demansionamento ed all’immagine nonché alla mancata esplicazione della propria personalità attraverso il lavoro, danni che non avendo contenuto economico devono essere liquidati con criterio equitativo” .

ALLA RICERCA DI UNA DEFINIZIONE GIURISPRUDENZIALE

Tribunale Torino 16.11.1999

Sussiste mobbing quando il lavoratore è “oggetto ripetuto di soprusi da parte di superiori o dei colleghi, nei cui confronti vengono poste in essere pratiche dirette ad isolarlo dall’ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l’equilibrio psichico del prestatore menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocandone catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio”.

ALLA RICERCA DI UNA DEFINIZIONE GIURISPRUDENZIALE

Tribunale pen. Di Taranto 7 MARZO 2002 :

“ipotesi in cui il comportamento dell’ agente determina nel soggetto passivo, attraverso la costante pressione di una minaccia più o meno velata, una condizione patologica caratterizzata da una sensazione di timore, associata a segni somatici indicativi di iperattività del sistema nervoso autonomo, tale da sfociare poi in una sindrome posttraumatica da stress, quando l’ esposizione all’ evento traumatico dura oltre sei mesi”. Fattispecie criminosa di tentata violenza privata (art. 610 c.p.) altre ipotesi criminose: maltrattamenti 572 c.p., lesioni colpose 590 c.p., abuso d’ufficio 323 c.p.

ALLA RICERCA DI UNA DEFINIZIONE GIURISPRUDENZIALE

- SENTENZA TRIBUNALE DI FORLI' 15-03-2001

Comportamento reiterato nel tempo da parte di una o più persona, colleghi o superiori alla vittima , teso a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato che, a causa di tale comportamento in un certo arco di tempo, subisce conseguenze negative anche di ordine fisico.

Il mobbing come processo

Il mobbing come processo

Il mobbing non è un comportamento stabile, bensì un processo che evolve attraverso differenti stadi. Leymann, nel 1996, teorizza un *modello a 4 fasi*.



MOBBING NOMENCLATURA

-MOBBING VERTICALE

-MOBBING ORIZZONTALE

I tipi di mobbing

IL MOBBING ORIZZONTALE

Quando il mobbing risulta esercitato da soggetti nelle medesime condizioni lavorative, da un collega o da un gruppo di colleghi, si parla di *mobbing orizzontale*.

I motivi che possono originare una situazione di tal fatta sono numerosi e vanno dalla competizione alla gelosia, dalle invidie ai pettegolezzi per screditare la vittima, dai motivi politici al campanilismo, fino al razzismo



IL MOBBING VERTICALE

Bossyng

Il *mobber*, identificabile con il datore di lavoro, agisce secondo una vera e propria strategia aziendale volta all'esclusione del dipendente mobbizzato, che può essere dovuta a programmi di riduzione, ringiovanimento o razionalizzazione del personale divenuto scomodo ed indesiderato

Bullyng

Mero abuso di potere per il gusto di farlo



Mobbing dal basso

mobbing realizzato anche da alcuni dipendenti nei confronti di un proprio superiore. In tale situazione, dei subalterni mettono letteralmente in discussione l'autorità di un superiore. Solitamente, un fatto del genere si realizza quando un soggetto non gradito ai dipendenti dell'azienda divenga superiore gerarchico, oppure quando quest'ultimo sia divenuto tale in virtù della scelta dei suoi subalterni, i quali potrebbero vendicare il suo autoritarismo, a seguito della nomina ricevuta.

L'AZIENDA DANNEGGIATA DAL MOBING

L'azienda o comunque sia l'ambiente lavorativo, presso cui un lavoratore subisce mobbing, è da considerarsi come un'ulteriore vittima di tale fenomeno.

Infatti, in una situazione del genere, essa diventa inefficiente, in quanto, a causa della situazione di aggressione, di esclusione e di emarginazione di un lavoratore, da parte dei suoi colleghi o dei suoi superiori, varie risorse come tempo, informazioni ecc., vengono disperse e distrutte. Inoltre, un fatto di mobbing può causare costi che si sarebbero potuti evitare, come indennità di malattia e prepensionamenti forzosi. Infine, può realizzarsi un ingente calo della produttività.

Conseguentemente l'azienda o l'unità produttiva dell'azienda, in cui si verifica un fatto di mobbing, diviene costosa e non competitiva

IL LAVORATORE MOBBIZZATO

Colui il quale subisce il mobbing in prima persona è destinatario di due ordini di conseguenze negative.

In primo luogo, egli risulta caratterizzato da un disagio esistenziale e psicofisico, temporaneo o permanente.

In secondo luogo, tale soggetto può trovarsi a sopportare danni che riguardino il suo patrimonio, attuale e futuro, diminuendo anche sensibilmente i vantaggi che egli trae dal rapporto lavorativo. Si può trattare della semplice perdita di *chance*, intesa come prospettiva di maggior guadagno, progressione di qualifica, miglior spendibilità della carriera all'estero ecc., piuttosto che della vera e propria perdita del posto di lavoro, conseguenza di un licenziamento o di dimissioni ormai divenute inevitabili.

CLASSIFICAZIONE

MOBBING RELAZIONALE

ALTERAZIONE DELLE RELAZIONI INTERPERSONALI SIA DI TIPO
GERARCHICO CHE TRA COLLEGHI»

FONTE: Medicina dei Lavoratori n. 92, 2001

CLASSIFICAZIONE

MOBBING STRATEGICO

PRECISO DISEGNO DI ESCLUSIONE DI UN LAVORATORE DA PARTE DELL'AZIENDA O DEL MANAGEMENT CHE, CON UN AZIONE PROGRAMMATA E PREMEDITATA, INTENDE REALIZZARE UN RIDIMENSIONAMENTO DELL'ATTIVITA' DEL LAVORATORE O IL SUO ALLONTANAMENTO

- Fonte: Medicina dei Lavoratori n. 92, 2001

CLASSIFICAZIONE

MOBBING NON INTENZIONALE

ESACERBAZIONE DI UN CONFLITTO PERSONALE ESERCITATA DA SUPERIORI O DA COLLEGHI AL FINE DI TUTELARE LE PROPRIE POSIZIONI, GIUDICATE IN PERICOLO E NON IN RELAZIONE AD UNA INTENZIONALITA' DEL MANAGEMENT

Fonte: Medicina dei Lavoratori n 92, 2001

ELEMENTI DISTINTIVI

ATTO VIOLENTO

CONDOTTO A LIVELLO
PISICOLOGICO

INTENZIONALE

RIPETUTO NEL TEMPO

FINALIZZATO

PRODUCE DANNI

ELEMENTI CARATTERIZZANTI IL MOBBING

- Aggressione e persecuzione di carattere psicologico
- Frequenza, sistematicità e durata nel tempo
- Andamento progressivo
- Conseguenze patologiche , ossia danno psico/fisico

RICONOSCIMENTO DEL MOBBING (secondo la giurisprudenza)

ELEMENTI SOGGETTIVI

- 1 comportamenti datoriali dolosi
- 2 intento persecutorio
- 3 obiettivo: allontanamento dal dipendente
- 4 svilimento del collega

RICONOSCIMENTO DEL MOBBING (secondo la giurisprudenza)

ELEMENTI OGGETTIVI

- 1 carattere sistemico
- 2 frequenza ripetitiva
- 3 almeno per 6 mesi

Comportamenti configuranti mobbing (secondo la magistratura)

- Trasferimenti ingiustificati
- Emarginazione o isolamento
- Dequalificazione, demansionamento
- sottrazione compiti e responsabilità con eventuale assegnazione ad altri dipendenti
- Continuo sovraccarico di lavoro
- Richiami continui e ingiustificati
- Molestie sessuali

Comportamenti configuranti mobbing (secondo Inail)

- Marginalizzazione dell'attività lavorativa
- Svuotamento mansioni
- Inattività forzata
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Promulgata attribuzione compiti dequalificanti
- Promulgata attribuzione di compiti esorbitanti
- Impedimento sistematico all'accesso di notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni riguardanti l'ordinaria attività

Comportamenti configuranti mobbing (secondo Inail)

- Esclusione reiterata da iniziative di formazione, di riqualificazione e aggiornamento
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

La definizione di Ege

- Il mobbing è una guerra sul lavoro in cui, tramite violenza psicologica, fisica e/o morale, una o più vittime vengono costrette ad esaudire la volontà di uno o più aggressori.
- Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e/o la professionalità delle vittima

Harald Ege (psicologo riconosciuto in Italia come il principale studioso del fenomeno del mobbing, il quale propose il suddetto termine al pubblico italiano nel 1995)

Conflitto latente

- Il mobbing è, dunque, un processo che si evolve nel tempo,
- Secondo un'escalation: conflitti quotidiani fini a se stessi che se non risolti,
- Possono costituire il trampolino di lancio per il mobbing.

In questa fase non è ancora riconoscibile.

CONFLITTO LATENTE

Conflitto mirato

Inizia la routine del conflitto, non più tra attori occasionali, ma tra due specifici soggetti (mobber e mobbizzato), compaiono i primi sintomi di malattia psicosomatica.

Conflitto pubblico

La situazione conflittuale adesso è visibile a tutti, si ha un aggravamento **delle condizioni di salute psicologiche e psicofisiche del soggetto**, le cui conseguenze si traducono spesso in assenze prolungate per malattia e abbassamento della qualità di prestazione.

Espulsione anticipata dal mondo del lavoro

Espulsione anticipata dal mondo del lavoro per:

- trasferimento,
- malattia,
- prepensionamento,
- licenziamento,
- dimissioni volontarie

FASI DEL MOBBING

FASI DEL MOBBING **(Modello Ege)**

- 1. CONDIZIONE ZERO**
- 2. CONFLITTO MIRATO**
- 3. INIZIO DEL MOBBING**
- 4. SINTOMI PSICOSOMATICI**
- 5. ERRORI/ABUSI DELLA FUNZIONE R.U.**
- 6. AGGRAVAMENTO SALUTE**
- 7. ESCLUSIONE DAL MONDO DEL LAVORO**

LE FASI DEL MOBBING

CONDIZIONE ZERO

NORMALE CONFLITTUALITA'
AZIENDALE

CONFLITTO
MIRATO

DA OGGETTIVO A SOGGETTIVO
SU ARGOMENTI MIRATI

INIZIO MOBBING

INASPIMENTO RELAZIONI
CON COLLEGHI E CAPO

Lo straining

Lo "straining" è una forma attenuata di mobbing, nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie.

Cosa si intende per "straining" in ambito lavorativo?



A chiarirlo è la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3977 del 19 febbraio 2018.

Lo straining

- La Cassazione, in proposito, ha affermato che lo “straining” è semplicemente “una forma attenuata di mobbing, nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie”.
- Di conseguenza, secondo la Corte, le azioni concretano lo “straining”, laddove “si rivelino produttive di danno all'integrità psico-fisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art. 2087 c.c.”

Lo strainig

Dall'inglese forzatura o mettere sotto pressione

- Una situazione di stress forzato;
- A seguito di discriminazione nei suoi confronti;
- Attuata esclusivamente **con uno o al massimo qualche atto discriminatorio** di isolamento sistemico e/o cambiamento delle mansioni;
- Da parte dei datori di lavoro e/o superiori gerarchici (strainers);
- Dalla quale situazione di stress forzato derivano al lavoratore conseguenze **psicofisiche e/o esistenziali e un danno relativo**.

Lo straining

L'azione di straining si attua con gli stessi atti o comportamenti, per altro solo discriminatori, dell'azione di mobbing, e quasi sempre limitatamente ai soli atti rientranti nelle note categorie di isolamento sistematico e di cambiamento delle mansioni

forzata inattività o a mansioni prive di contenuto o irrilevanti
demansionamento o sovramansionamento
posizione lavorativa «isolata»
sottrazione degli strumenti di lavoro

Quale differenza tra mobbing e straining

Per straining si intende un'azione stressante con durata costante.

Lo straining si distingue dal mobbing, in quanto nella prima situazione patologica la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo.

La vittima è, rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente stato di inferiorità.

Pertanto il mobbing si caratterizza per una serie di condotte ostili e frequenti nel tempo, **per la configurazione dello straining è sufficiente una sola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso del demansionamento).**

LA GIURISPRUDENZA

Questa definizione è stata data dal Tribunale di Bergamo , sez. lavoro, 20/06/2005, che ha analizzato la fattispecie, rappresentata solo da un demansionamento protratto (cd. forzata inattività) per oltre due anni.



Il comportamento illecito datoriale è stato qualificato come «straining», determinativo del danno biologico e del danno alla professionalità.

Non sono molti i precedenti giurisprudenziali che qualifichino il fenomeno

legge (LR n. 8 Gennaio 2010), che ha come titolo "Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro".

Nel 2010 la Regione Veneto ha approvato una legge (LR n. 8 Gennaio 2010), che ha come titolo "**Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro**". Questa Legge prevede tra le altre cose l'Istituzione in ciascuna Azienda ULSS di uno sportello di assistenza e ascolto sul mobbing, disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, collocandolo all'interno degli Spisal.

I compiti dello sportello sono di 2 tipi:

- 1) fornire informazioni ed indicazioni sui diritti dei lavoratori e sui relativi strumenti di tutela.
- 2) orientare il lavoratore presso le strutture di supporto presenti nella Regione.

ART 5 Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro

Regione Veneto, legge 22 gennaio 2010, n° 8

1. Presso la Giunta regionale è istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing , disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro.

I compiti dell'osservatorio

- a) formula proposte alla Giunta regionale in ordine alle azioni ed interventi di cui alla presente legge;
- b) svolge attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, e si raccorda con gli enti pubblici, le associazioni, gli enti privati e le aziende ULSS che adottino progetti o sviluppino iniziative a sostegno delle finalità della presente legge;
- c) si raccorda con i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing o organismi analoghi eventualmente previsti dai contratti collettivi di lavoro;
- d) realizza il monitoraggio e le analisi del fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, anche avvalendosi degli enti strumentali della Regione del Veneto, delle aziende ULSS, dei centri di ascolto, e delle associazioni, pubbliche e private, competenti in materia;

I compiti dell'osservatorio

- e) promuove studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione e di informazione in raccordo con i soggetti destinatari della presente legge;
- f) promuove protocolli d'intesa e collaborazioni con gli organismi di vigilanza, al fine di contrastare il fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, anche nell'ambito dello svolgimento delle loro attività istituzionali;
- g) si collega con l'Osservatorio Nazionale Mobbing istituito presso l'Università La Sapienza di Roma e con gli altri osservatori istituiti da altre regioni, enti ed istituzioni.

Art. 6 - Sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro.

1. Le aziende ULSS istituiscono nell'ambito della propria organizzazione amministrativa, anche a livello di singolo distretto, appositi sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro con il compito di:

- a) fornire informazioni ed indicazioni sui diritti dei lavoratori e sui relativi strumenti di tutela;**
- b) orientare il lavoratore presso le strutture di supporto presenti nella Regione.**

Art. 7 - Centri di riferimento per il benessere organizzativo

1. Ogni azienda ULSS del comune capoluogo di provincia istituisce, nell'ambito della propria organizzazione amministrativa, un centro di riferimento per il benessere organizzativo nei luoghi di

lavoro con i seguenti compiti:

a) accertamento dello stato di disagio psico-sociale o di malattia del lavoratore ed eventuale

indicazione del percorso terapeutico di sostegno, cura e riabilitazione;

b) individuazione delle eventuali misure di tutela da adottarsi da parte dei datori di lavoro nelle

ipotesi di rilevati casi di disagio lavorativo;

c) supporto agli SPISAL nelle verifiche sui luoghi di lavoro in tema di valutazione dei rischi psicosociali ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.

Art. 7 - Centri di riferimento per il benessere organizzativo

2. Nei centri di cui al comma 1 è istituito un collegio multidisciplinare di specialisti, provenienti anche dal dipartimento di salute mentale dell'azienda ULSS, composto almeno da:

- a) un medico specialista in medicina del lavoro, con funzioni di coordinamento;
- b) uno psicologo, esperto in test psicodiagnostici;
- c) uno psicologo, esperto in psicologia del lavoro e delle organizzazioni;
- d) un medico specialista in psichiatria;
- e) uno psicoterapeuta.

Lo sportello

A chi è rivolto?

Lo sportello è rivolto a tutti i lavoratori impiegati in aziende pubbliche e private del territorio che vogliono conoscere i loro diritti e gli strumenti di tutela e/o che presentino situazioni di disagio psicologico correlato al lavoro.

Come tutelarsi

LE TUTELE CIVILISTICHE



L'azione civile per *mobbing* può essere di tipo ripristinatorio e risarcitorio.

Quella di tipo ripristinatorio ha natura più squisitamente giuslavoristica.

FAD- FORMAZIONE A DISTANZA CON LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Risarcimento

LE STRADE CHE PORTANO AL RISARCIMENTO

In caso di *bossing* il *mobbizzato* potrà sicuramente invocare contro il datore di lavoro la responsabilità contrattuale, sulla base dell'art 2087 cc, per inosservanza dei doveri e degli obblighi sanciti a difesa del lavoratore nell'esercizio della prestazione lavorativa.

Inoltre, il *mobbizzato* avrà la possibilità di invocare la responsabilità extracontrattuale, sulla base dell'art 2043 cc, per il diretto fatto illecito del datore di lavoro. In tale contesto, si afferma che alla vittima sia consentito proporre le diverse azioni di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale tanto con due distinti ricorsi, quanto esercitandole contemporaneamente.

In caso di *mobbing* orizzontale nei confronti degli autori materiali delle condotte vessatorie potrà invocarsi la responsabilità extracontrattuale ex art 2043 cc.

Inoltre, laddove si verifichi tale tipologia di *mobbing*, il *mobbizzato* avrà anche la possibilità di agire contro l'azienda o comunque il datore di lavoro, non direttamente responsabile del fatto, invocando, la responsabilità contrattuale, sulla base dell'art 2087 cc.

La tutela risarcitoria

LA TUTELA RISARCITORIA



Il lavoratore soggetto a *mobbing*, nella maggior parte dei casi, tende ad agire in giudizio al fine di ottenere il risarcimento dei danni subiti, conseguente al riconoscimento, in capo al *mobber*, di una responsabilità civile, di tipo contrattuale od extracontrattuale

La responsabilità extracontrattuale

LA RESPONSABILITÀ **EXTRA**CONTRATTUALE

Essendo che le condotte di *mobbing* sono illecite, tali da pregiudicare i diritti fondamentali dell'essere umano, arrecando a colui che le subisce un ingiustificato pregiudizio, è stato affermato come esse possano sicuramente originare un diritto al risarcimento dei danni per responsabilità extracontrattuale. Da ciò ne deriva che un'altra norma sulla quale poter costruire la tutela per il *mobbizzato* sia rappresentata dall'art 2043 cc.



La responsabilità contrattuale

LA RESPONSABILITÀ CONTRATTUALE

Si tende ad affermare come, dalla violazione dell'art 2087 cc da parte del soggetto a cui la norma è rivolta, vale a dire il datore di lavoro, discenda per quest'ultimo una responsabilità contrattuale. Infatti, la norma gli impone una fondamentale attività di prevenzione contro tutti i rischi inerenti alla prestazione lavorativa svolta all'interno della propria impresa, compresi quelli esistenziali, che conseguono al *mobbing*

Tale responsabilità, in capo al datore di lavoro, trova il proprio fondamento negli artt. 41 e 32 Cost. (rispettivamente: limiti alla libertà di iniziativa privata nell'esercizio dell'impresa e rispetto del diritto alla salute).

Secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza di legittimità la responsabilità oggettiva del datore di lavoro non sarebbe plausibile. Infatti è stato affermato come l'imprenditore, una volta chiamato in giudizio, possa sempre fornire la prova dell'avvenuto adempimento dell'obbligo ex art 2087 cc.

Art. 1218.

Responsabilità del debitore.

Il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile

Il Codice Civile

IL CODICE CIVILE

Un'ulteriore disposizione normativa su cui può fondarsi la tutela civile contro il *mobbing* è l'art 2043 cc, che, nel caso in cui venga cagionato Danno ingiusto ad alcuno, prescrive che quest'ultimo venga risarcito



Lo Statuto dei Lavoratori

LO STATUTO DEI LAVORATORI

L'art 5 proibisce tutte quelle forme di accertamenti sanitari e visite mediche domiciliari di controllo, disposte in modo pregiudizievole per l'equilibrio psicofisico del lavoratore.

L'art 7 prevede che le norme disciplinari, relative alle infrazioni ed alle conseguenti sanzioni, nell'ambito di un'azienda, debbano essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Inoltre, la disposizione in oggetto garantisce che il datore di lavoro non abbia la possibilità di adottare provvedimenti disciplinari privi di previa contestazione dell'addebito e senza che possa essere fatto valere il diritto di difesa del lavoratore.

L'art 8, invece, vieta al datore di lavoro di indagare sulle opinioni del lavoratore, che potrebbero indurre una discriminazione.

L'art 15 vieta il compimento di atti aventi carattere discriminatorio, posti in essere durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, sancendo la nullità di qualsiasi atto o patto volto a colpire i lavoratori in ragione della loro attività ed affiliazione sindacale, nonché per fini di discriminazione politica, religiosa, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Dimissioni forzate

IN CASO DI DIMISSIONI FORZATE

Molto spesso, soprattutto in caso di *mobbing* verticale, il lavoratore *mobbizzato*, a causa delle pessime condizioni in cui si trova costretto a lavorare, decide di rassegnare le proprie dimissioni senza addurre alcuna giusta causa o giustificato motivo.

In questo caso, esse non tendono a rappresentare una scelta volontaria, libera e consapevole, ma sono il frutto di una volontà viziata dal comportamento illegittimo dell'azienda, la quale realizza una vera e propria *estorsione della volontà* del lavoratore.

Al fine di poter tutelare la propria libertà di autodeterminazione, il *mobbizzato* può attivarsi per ottenere una tutela ripristinatoria consistente nell'eccezione di invalidità delle dimissioni con conseguente reintegra nel precedente rapporto di lavoro e condanna del datore di lavoro al pagamento della retribuzione dalla data di dimissioni fino a quello della sentenza definitiva.

Per ottenere ciò, possono percorrersi due strade: o lamentare una delle ipotesi previste dagli artt. 1434 cc, 1438 cc, 1439 cc, in caso di violenza, minaccia di far valere un diritto o dolo, che abbiano viziato la formazione della volontà; oppure agire per la violazione dell'art 428 cc, dimostrando che le dimissioni siano state rassegnate in un momento di incapacità di intendere e di volere.

Trasferimento punitivo

IL TRASFERIMENTO PUNITIVO DEL LAVORATORE

Un tipico comportamento che può essere riscontrato in un fatto di *mobbing* verticale è il trasferimento a scopo punitivo o discriminatorio



Un trasferimento che non rispetti i limiti indicati dall'art 2103 cc, vale a dire che sia privo di comprovate motivazioni oggettive o soggettive, risulta, prima di tutto, in violazione di tale norma. Dunque, anche in questo caso, essa costituisce la base normativa per ottenere la tutela ripristinatoria verso la condotta *mobbizzante*

D'altra parte, la situazione, che abbiamo preso in considerazione, è anche connotata dalla componente discriminatoria. Ciò comporta che in tale frangente possano ritenersi violati anche gli artt. 1175 e 1375 cc, in quanto gli atti discriminatori sono contrari ai principi di correttezza e buona fede.

Inoltre, sempre a causa del fatto che il trasferimento illegittimo sia imputabile a motivi discriminatori, la situazione che stiamo trattando comporta la violazione dell'art 15 dello statuto dei lavoratori, che risulta espressamente diretto ad evitare ogni forma di discriminazione.

Demansionamento e inattività

DEMANSIONAMENTO ED INATTIVITÀ DEL LAVORATORE

La norma su cui viene basata la tutela offerta al lavoratore *mobbizzato* è l'art 2103 cc che, come precedentemente riportato, tutela la professionalità del lavoratore, impedendo che quest'ultimo svolga mansioni differenti e soprattutto inferiori a quelle di sua competenza. Chiaramente, la norma può considerarsi violata anche e soprattutto nel caso in cui al lavoratore non venga assegnata alcuna mansione

IN CASO DI DEMANSIONAMENTO

In primo luogo, il lavoratore *mobbizzato* può rifiutarsi di eseguire la prestazione lavorativa dequalificata, secondo quanto previsto dall'art 1460 cc.

Tale ultima norma prescrive che un contraente possa rifiutarsi di adempiere la propria obbligazione, laddove l'altro non faccia lo stesso o non la offra contemporaneamente.

Questa disciplina è applicabile in quanto, se il lavoratore svolge una mansione diversa da quella di sua competenza o non ne svolge nessuna, può sicuramente ritenersi che la prestazione che il datore di lavoro, come altro contraente, gli chiede sia difforme da quella pattuita.

Ad ogni modo, prima di seguire la strada indicata dall'art 1460 cc, bisogna valutare che il rifiuto del lavoratore non risulti sproporzionato e contrario a buona fede, onde evitare il possibile licenziamento.

In secondo luogo, un lavoratore demansionato o indotto all'inattività può agire presso il giudice del lavoro, al fine di ottenere la dichiarazione di nullità dell'atto datoriale, che ha determinato il demansionamento o l'inattività, da cui deve conseguire la reintegra presso le proprie vecchie mansioni

Cosa deve dimostrare la vittima del mobbing ?

- Se dal punto di vista teorico definire il mobbing non è particolarmente complesso, dal punto di vista pratico è sempre molto complesso fornire al giudice la prova dei fatti.



il lavoratore è tenuto a dimostrare i fatti storici consistenti negli atti vessatori e ciò è tendenzialmente molto difficile se si considera che questa prova può essere fornita quasi esclusivamente tramite **testimoni**.

Per ciò che riguarda le finalità degli atti vessatori si potrà avvalere di semplici **presunzioni**.

LE PRESUNZIONI

- Le presunzioni sono le conseguenze che il giudice (o la legge) trae da delle circostanze che, di per se sole, non sarebbero in grado di dimostrare il fatto, ad esempio le dimissioni del lavoratore, ma che per la loro serietà- lasciano presumere la finalità vessatoria del comportamento nel suo complesso.

Questa operazione è possibile a patto che le circostanze siano gravi, precise e concordanti

II DANNO E IL NESSO CAUSALE

- Il lavoratore dovrà poi dimostrare l'esistenza dei danni di cui chiede il risarcimento e soprattutto che questi danni sono dovuti agli atti vessatori.
- Si tratta della prova del cosiddetto nesso causale tra condotta e danno.

- Il quest'ultima fase sarà essenziale il contributo del medico legale che sarà chiamato a dimostrare, tramite le proprie conoscenze scientifiche, **sia l'esistenza, l'entità del danno e il nesso causale.**

Il medico legale

- Le due patologie riconosciute come possibile conseguenza di costrittività organizzativa sono:

➔ Il disturbo dell'adattamento cronico

➔ Il disturbo post traumatico da adattamento

Al di là delle tutela giudiziaria repressiva e risarcitoria (che, come sappiamo, garantisce solo un intervento ex post rispetto all'evento leviso), il modo migliore per combattere il fenomeno del Mobbing

E' rappresentato da un'efficace azione prevenzione

Il benessere organizzativo

Intervenire

LA PREVENZIONE
DEL MOBBING
VA CONDOTTA
PROMUOVENDO
IL BENESSERE
ORGANIZZATIVO

Il benessere organizzativo

**Le nostre
organizzazioni stanno
bene o male ?**

Il benessere organizzativo

- Quali comportamenti osserviamo ?
- Quali comportamenti virtuosi ci colpiscono?
- Quali sintomi di sofferenza, quali disturbi psicosomatici osserviamo?

Il benessere organizzativo

9 fattori

relativi al benessere organizzativo
più significativi in tema di

PREVENZIONE MOBBING

Il benessere organizzativo

CHIAREZZA DEGLI OBIETTIVI

La direzione formula in modo chiaro gli obiettivi da perseguire e li comunica ai dipendenti con modalità non ambigue. Inoltre, la direzione non contraddice nei fatti e nella operatività quotidiana quanto deciso, regolamentato e condiviso.

Il benessere organizzativo

VALORIZZAZIONE

Vengono riconosciute le caratteristiche individuali e le diversità degli apporti: ponendo al singolo richieste congrue rispetto a quello che lui è e fa; facilitando l'espressione del saper fare in tutte le sue potenzialità; riconoscendo reciprocità negli scambi; promuovendo lo sviluppo del saper fare.

Il benessere organizzativo

ASCOLTO

L'organizzazione considera le proposte dei dipendenti come elementi che contribuiscono al miglioramento del sistema e che vengono tenuti in considerazione nei principali processi decisionali. **Sono presenti meccanismi di coinvolgimento, partecipazione e negoziazione, in cui è riconosciuta "l'esistenza" parti che interagiscono in base a regole di reciprocità.**

Il benessere organizzativo

INFORMAZIONI

Tutto ciò che si fa e che succede costituisce informazione da rendere disponibile e nota agli altri, quando rientra nella sfera lavorativa di competenza. A tutti è consentito l'accesso alle informazioni e vi sono strumenti e regole chiare per la loro diffusione.

Il benessere organizzativo

GESTIONE DEI CONFLITTI

Si fa riferimento alla capacità di esplicitare e gestire situazioni conflittuali sia manifeste che latenti.

Il benessere organizzativo

RELAZIONI INTERPERSONALI

L'ambiente relazionale è franco, comunicativo, collaborativo, in riferimento alla qualità della comunicazione e allo stile di lavoro, sia a livello orizzontale che verticale.

Il benessere organizzativo

STRESS

Si pone attenzione al livello percepito di fatica psico-fisica e di stress, adottando le opportune contromisure nel caso si manifestino criticità.

Il benessere organizzativo

GIUSTIZIA ORGANIZZATIVA

Viene assicurata l'equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale, definendo chiaramente, esplicitando e rendendo pubblici, i criteri e i percorsi di attribuzione.

I restanti fattori relativi al benessere organizzativo

FAD- FORMAZIONE A DISTANZA CON LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

COMFORT AMBIENTALE

L'organizzazione allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole ed accogliente, cioè un ambiente che garantisca le fondamentali regole di igiene, funzionale (in rapporto sia alle esigenze lavorative che a quelle dei lavoratori e/o clienti), esteticamente gradevole e curato.

SICUREZZA

L'organizzazione rispetta ed assolve gli obblighi di legge in materia di sicurezza, non solo perché costretta a farlo, ma in quanto assume la tutela della salute quale elemento fondamentale dell'identità e della cultura aziendale.

OPERATIVITA'

Viene assicurata la fluidità operativa della vita lavorativa: le criticità vengono affrontate con l'intenzione di superarle, non si creano falsi problemi che rallentino il lavoro, prevale la sensazione che si proceda verso gli obiettivi comuni anche a partire dalle situazioni problematiche.

APERTURA ALL'INNOVAZIONE

L'organizzazione si dimostra flessibile, aperta al cambiamento, in grado di adattarsi ad esso, e considera l'esterno come una risorsa per il proprio miglioramento.

UTILITA' SOCIALE

Viene stimolata in tutti la consapevolezza che l'attività di ognuno è parte necessaria di un processo più complesso, teso al raggiungimento di risultati comuni. Ciò significa anche salvaguardare nel tempo il rapporto funzionale tra il lavoro dei singoli e gli obiettivi aziendali.