

Molestie sul posto di lavoro,
il fenomeno e la comparazione in Europa

Immagini realizzate dall'autore.

Raffaele Mancuso

**MOLESTIE SUL POSTO DI LAVORO,
IL FENOMENO E LA COMPARAZIONE
IN EUROPA**

Saggio

BOOK
SPRINT
EDIZIONI

www.booksprintedizioni.it

Copyright © 2016
Raffaele Mancuso
Tutti i diritti riservati

*“Una persona può essere uccisa una volta sola,
ma quando la si umilia la si uccide ripetutamente.”*

Talmud

Prefazione

Il Mobbing: problema comune

Negli ultimi anni, in tutte le società avanzate si è andato diffondendo un fenomeno allarmante: il “Mobbing”¹, fattispecie fino a pochi anni fa non pienamente riconosciuta. Si troveranno, da altri autori, utilizzati sinonimi, termini come “workplace bullying” o “bullying at work” che nella tradizione anglosassone viene definita

*pratica persistente per danni, offese, intimidazioni o insulti, abusi di potere o ingiuste sanzioni disciplinari che induce in colui contro il quale è indirizzata sentimenti di rabbia, minaccia, umiliazione, vulnerabilità, che mira la sua fiducia in se stesso e può causare malattie da stress*².

Il mobbing è un problema in molti paesi oltre il nostro, in Australia, Austria, Danimarca, Germania, Svezia, Gran Bretagna.

In Svezia si è stimato che il mobbing sia all’origine del 10-15% dei suicidi.

Le vittime designate possono essere le più diverse, negli ambienti di lavoro piatti, dove c’è una sorta di complicità fra mediocri finalizzata a non creare competizione, ad essere colpito è il lavoratore più brillante.

¹Tosi, *Una fattispecie in cerca d’autore* in Arg. Diritto del Lavoro, 2003.

²La definizione della MSF Union è riportata in Casilli A., *Stop Mobbing*, Derive ed Approdi, Roma 2000.

Il termine “*mobbing*”³, sotto il profilo lessicale, appartiene al linguaggio giuslavoristico ed anche alla pratica giudiziaria quale anglicismo di uso comune. Di derivazione inglese (*to mob* indica azioni⁴ quali: “assalire” o “aggreddire in gruppo”, laddove *mob*, il sostantivo, qualifica la gentaglia⁵, o anche la banda criminale), l’espressione è stata utilizzata per la prima volta dall’etologo Konrad Lorenz⁶ e, successivamente, ripresa negli studi di Heinz Leymann⁷, Harald Ege⁸, Tim Field⁹ e Marie France Hirigoyen per definire il fenomeno, osservato in natura quale tipo di comportamento animale, dell’attacco concentrico e simultaneo di più esseri contro un altro, al fine di isolare

³ Si veda: Bona; Monateri; Oliva, *Mobbing: Vessazioni sul luogo di lavoro*, Giuffrè, 2000.

⁴ Devenport, Schwartz & Elliot, *Mobbing-Emotional Abuse in the American Workplace*, Ames, Usa 1999, 20.

⁵ Parte della dottrina vuole riferite il termine *mobbing* al brocardo latino menzionato. Così anche Meucci, M., *Considerazioni sul “mobbing” ed analisi del disegno di legge n. 4265 del 13 ottobre 1999*, in *Lavoro e Previdenza oggi*, 1999, n. 11, pag. 1953-1961; Montaneri; Bona; Oliva, op.cit., 6.

⁶ Etologo tedesco di notevole fama, autore dei principali studi sul *mobbing* tra cui: *Mobbing and psychological terror at the workplaces*, in *Violence and victims* 1990, 5, 2; *The content and development of mobbing at the work*, «European Journal of work and organizational psychology», 1996, 5; *Das sogenannte boese. Zur Naturgeschichte der aggression*, Wien, 1963.

⁷ L’autore formula la seguente definizione del fenomeno, affermando che: “Il terrore psicologico o *mobbing* lavorativo consiste in una comunicazione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente diretta contro un singolo che, a causa del *mobbing*, è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì costretto per mezzo di continue attività *mobbing*anti. Queste azioni si verificano con una frequenza piuttosto alta (almeno una volta alla settimana) e su un lungo periodo di tempo (per una durata di almeno sei mesi)”.

⁸ L’autore afferma che: “Con la parola *mobbing* s’intende una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o di superiori”.

⁹ La definizione data dall’autore è la seguente: “Il *bullying* è la manifestazione di una inadeguatezza (sociale, relazionale, personale comportamentale o professionale) proiettata sugli altri attraverso il controllo, la sopraffazione, il biasimo, la sopraffazione etc. Il *bullying* viene alimentato dal rifiuto di ammettere la responsabilità (respingere accuse, contro accusare, atteggiarsi a vittima) e pertanto in un clima di paura, ignoranza, silenzio, rifiuto, incredulità, omertà, occultamento e gratificazione (ad es. promozioni) per il colpevole”.

quest'ultimo ed allontanarlo dal gruppo, o dal territorio cui appartiene¹⁰.

Si riferisce a tutti quei casi in cui il lavoratore, c.d. mobbizzato, nell'ambito dell'impresa o dell'ufficio, sia nel settore pubblico che in quello privato, è oggetto di ripetute molestie da parte del datore di lavoro o del superiore gerarchico. Tali condotte si connotano per una vera a propria forma di "persecuzione psicologica" o di "violenza morale" e sono riconducibili certe volte nell'ambito di una strategia di azienda.

Tale situazione è venuta alla ribalta dei media e non solo negli ultimi anni grazie all'impegno di molte associazioni ed alla risonanza datagli a partire dalla fine degli anni '90 dai mass media, assumendo maggiore senso sociale, nell'ambito della psicologia del lavoro, attraverso l'esame di una serie di patologie psico-somatiche riscontrate su un numero sempre crescente di lavoratori, per la prima volta in Svezia nei primi anni '80 da parte di colui che, ancor oggi, è il più autorevole studioso della patologia: Heinz Leymann.

È necessario, a sommosso avviso dello scrivente, al fine di predisporre gli strumenti giuridici utili a riconoscere e delimitare, e quindi reprimere, le condotte mobbizzanti, cercare di delineare, in maniera precisa, le caratteristiche del fenomeno che per sua stessa natura è una sorta di contenitore universale che ricomprende in sé una pluralità di fenomeni di lesione alla sfera psicofisica.

L'anno di inizio dello studio del fenomeno mobbing sembra a molti essere il 1996, quando uscì il famoso numero della rivista europea di psicologia del lavoro EAWOP, interamente dedicata al mobbing, ma in verità nel 1976, la ricercatrice americana Brodsky parlava a tutti gli effetti di mobbing nel suo libro "The harassed worker".

Un'altra autrice francese, Hirigoyen¹¹, nel suo libro parla di molestie morali nella famiglia e nel lavoro (harcèlement morale).

¹⁰ Konrad, *Das sogenannte Boese. Zur Naturgeschichte der Aggression*, Wien, 1963, 41.

¹¹ Per l'autrice "il mobbing si definisce come un comportamento abusivo (gesti, parole, comportamenti, atteggiamenti etc.) che minaccia, con la sua ripetizione o la sua sistematizzazione, la dignità o l'integrità psichica o fisica di una perso-

In Italia solo nel 1996 è stato pubblicato il primo libro dedicato espressamente all'argomento, libro scritto da Harald Ege¹², discepolo del prof. Leymann¹³. Ege, psicologo del lavoro e ricercatore tedesco, che si è affermato negli anni come uno dei più accreditati e conosciuti specialisti nella materia. Il primo a mutuare il termine *mobbing* dall'etologia per applicarlo al campo delle relazioni umane fu lo svedese Heinemann che nel 1972 lo utilizzò per definire quei comportamenti violenti tra adolescenti a scuola. Per il britannico Field, *bulling* significa fare il prepotente, comandare, tiranneggiare, indica un atteggiamento di prepotenza e di prevaricazione.

Immediata diffusione ha trovato la definizione che Leymann¹⁴ per primo ha attribuito alla sua "creatura", ossia quella di "terrore psicologico sul posto di lavoro".

Ege definì il mobbing descrivendolo come:

"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 alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'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 relativa percentualizzazione".

Inoltre, Ege definì il mobbing anche come una vera e propria

"guerra sul lavoro, in cui, tramite violenza psicologica, fisica e/o morale, una o più vittime vengono costrette ad esaudire la volon-

na, mettendo in pericolo il suo posto di lavoro o degradando il clima generale di lavoro".

¹² Ege, H., *Mobbing: conoscerlo per vincere*, Franco Angeli, Milano, 2001.

¹³ Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, in *Mobbing and Victimization at work* «European Journal of Work and Organizational Psychology», n. 5, 1996, ma anche Ege, H., *Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora Editrice, Bologna 1996

¹⁴ Leymann, H., *The definition of mobbing at the work*, in *The mobbing Encyclopedia*, in <http://www.leymann.se>; *Idest, Mobbing psicoterror am arbetsplats, und wie man sich dagegenwehren kann*, Reinbeck, Rtoewalt, 1993.

tà 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 vittime".¹⁵

Il mobbing¹⁶ può avere strutture diversificate a seconda del rapporto che, nell'ambito dell'organizzazione lavorativa, esiste tra colui o coloro che pongono in essere direttamente o che comunque partecipano all'aggressione (i c.d. mobbers) e colui che subisce la stessa (c.d. mobbed)¹⁷.

Leymann dal canto suo, analizzando in modo sistematico l'insieme delle azioni "mobbizanti" osservate nella sua esperienza di lavoro, ha identificato una serie di quarantacinque comportamenti riconducibili all'interno di cinque categorie di condotta degli aggressori verso le vittime e che sono entrati a far parte del LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorism), questionario da lui ideato per l'individuazione e la quantificazione del mobbing nelle vittime e tuttora ampiamente utilizzato nei paesi nord-europei.

LIPT:

1) Attacchi alla comunicazione:

- Il capo limita le possibilità di esprimersi della vittima;
- Viene sempre interrotto quando parla;
- I colleghi limitano le possibilità di esprimersi;

¹⁵ Si veda: Ege, H., *I numeri del Mobbing. La prima ricerca italiana*, Bologna 1998 e Monaco, E., *Prevenzione del fenomeno Mobbing: il ruolo del medico del lavoro*, in *Atti del Convegno "Mobbing: Informare per prevenire"*, Frosinone 20 ottobre 2006; *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè, Milano 2002. In precedenza, vedi anche: *Il mobbing, ovvero il terrore psicologico sul posto di lavoro, e la situazione italiana*, in Hirigoyen, F.M., *Molestie morali: la violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Torino 2001, ove il mobbing veniva descritto consistere "in un'azione (o una serie di azioni) che si ripete con una certa frequenza e per un certo periodo di tempo, compiuta da uno o più mobber per danneggiare la vittima, quasi sempre in modo sistematico e con uno scopo ben preciso."

¹⁶ Anteo, *Mobbing nuova forma di violenza*, in *Milano Finanza*, inserto della FD. del 27-4-1999.

¹⁷ Si veda Bona, Montanari, Oliva, op.cit.

- Si urla o si rimprovera violentemente con lui;
- Si fanno critiche continue sul suo lavoro;
- Si fanno critiche continue sulla sua vita privata;
- È vittima di telefonate mute o di minaccia;
- È vittima di minacce verbali;
- È vittima di minacce scritte;
- Gli si rifiuta il contatto con gesti o sguardi scostanti;
- Gli si rifiuta il contatto con allusioni indirette.

2) Attacchi alle relazioni sociali:

- Non gli si parla più;
- Non gli si rivolge più la parola;
- Viene trasferito in un ufficio lontano dai colleghi;
- Si proibisce ai colleghi di parlare con lui;
- Ci si comporta come se lui non esistesse.

3) Attacchi all'immagine sociale:

- Si parla alle sue spalle;
- Si spargono voci infondate su di lui;
- Lo si ridicolizza;
- Lo si sospetta di essere malato di mente;
- Si cerca di convincerlo a sottoporsi a visita psichiatrica;
- Si prende in giro un suo handicap fisico;
- Si imita il suo modo di camminare o di parlare per prenderlo in giro;
- Si attaccano le sue opinioni politiche o religiose;
- Si prende in giro la sua vita privata;
- Si prende in giro la sua nazionalità;
- Lo si costringe a fare lavori umilianti;
- Si giudica il suo lavoro in maniera sbagliata e offensiva;
- Si mettono in dubbio le sue decisioni;
- Gli si dicono parolacce o altre espressioni umilianti;
- Gli si fanno offerte sessuali, verbali e non.

4) Attacchi alla qualità della situazione professionale e privata:

- Non gli si danno più compiti da svolgere;