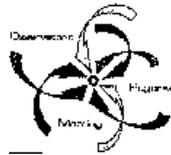




Ufficio Studi CISAL Sardegna

Con la collaborazione tecnica dell'Associazione:



"Osservatorio Regionale Mobbing"

CONVEGNO

"IL MOBBING: COME RICONOSCERLO, AFFRONTARLO e PREVENIRLO?"

Auditorium Clinica Medica "M. Aresu"
Università degli Studi di Cagliari
Via San Giorgio 12

Cagliari 28 giugno 2002

PROGRAMMA

Venerdì 28 giugno
Mattino ore 9.00 - 14.00

- Ore 09.00 Registrazione partecipanti
- Ore 09.15 Apertura lavori (Prof. Nino Fiori)
- Ore 09.30 Saluto Autorità (On. Matteo Luridiana – Ass. Lavoro RAS)
- Ore 09.45 Cosa intendiamo per mobbing (Dott. Giorgio Marracini)
- Ore 10.00 Interventi sul tema: (Coordinatore Piero Congia O.R.M.)

Siamo in grado di riconoscere ed affrontare un caso di mobbing?

Relatori:

Prof. Franco Marini - Facoltà di Psicologia
Prof.ssa Piera Loi - Facoltà di Giurisprudenza
Dott. Alberto Puddu - Ordine dei Medici
Avv. Roberto Di Tucci - Ordine degli Avvocati
Dott. Michele Meloni - Medicina del Lavoro
Dott. Paolo Dessì - APISARDA
Padre Giuseppe Carruciu - Delegato Diocesano
Marisa Randaccio – visuale del Lavoratore

Interventi programmati:

Prof. Nino Fiori - Presidente Ufficio Studi Regionale CISAL
Dott. Giulio Melis - Presidente O.R.M.
Adriano Missio - Associazione MIMA Sardegna
Claudio Pirarba - Direttivo CISAL Università
Avv. Giuseppe Curreli - Avvocato libero professionista
Piepaolo Pateri - Presidente Collegio IPASVI
Dott. Giorgio Marracini - Medico del lavoro O.R.M.
Prof.ssa Stella Conte - Docente Psicologia del lavoro
Dott. Sergio Mazzei - Terapeuta/formatore GBW

- Ore 12.00 Pausa caffè e registrazione interventi esterni.
- Ore 12.45 Interventi del pubblico
- Ore 14.00 Colazione (buffet freddo offerto dall'Ufficio Studi CISAL)

PROGRAMMA

Venerdì 28 giugno
Pomeriggio ore 15.30.00 - 19.00

Ore 15.30 Interventi sul tema: (Coordinatore Piero Congia O.R.M.)

Mobbing, come organizzarci per prevenirlo?

Relatori e interventi programmati come da sessione mattutina -
(Coordinatore dei lavori Piero Congia O.R.M.)

Ore 17.30 Pausa caffè e registrazione interventi esterni

Ore 17.45 Interventi e dibattito

Ore 19.00 Chiusura lavori e consegna attestato di partecipazione valido
ai sensi della normativa vigente in materia di crediti formativi.

Comitato Organizzatore del Convegno

CLAUDIO PIRARBA

PIERO CONGIA

ARTURO MAULLU

Tel. 070.60285386 – Fax 070. 8488138

Segreteria

Gabriella Faedda

Rubiu Ignazia

Tel 070.60285408 – Fax 070.60285299

Si ringraziano l'Università degli Studi di Cagliari e l'Amministrazione del Policlinico Universitario per aver messo a disposizione i locali e per la collaborazione data nell'organizzazione del convegno.



Ufficio Studi CISAL Sardegna

La S.V. è invitata a partecipare al
Convegno

Il Presidente dell'Ufficio Studi Regionale CISAL

Prof. Nino Fiori

IL MOBING (*)

Il *mobbing* è una forma di terrore psicologico che viene esercitato sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte dei colleghi e datori di lavoro.

Il *mobbing* può essere *orizzontale*, se avviene tra colleghi, *discendente*, se ispirato da un superiore gerarchico direttamente o indirettamente contro la vittima, *ascendente*, se avviene da colleghi di grado inferiore contro un superiore gerarchico, *combinato*, se sono presenti diversi tipi di *mobbing*. Ad esempio il *mobbing* orizzontale e quello discendente (Palma, 2000).

Le forme che esso può assumere sono molteplici: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificati alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti dei clienti e superiori

Nei casi più gravi si può arrivare anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali (Ege, 1996).

La parola inglese *mobbing* viene dal latino *mobile vulgus*, che significa "il movimento della gentaglia".

Il *mob*, termine inglese molto usato dagli storici, è un conflitto sociale senza capi, un fuoco plebeo: un tipico *mob* fu, in questo senso, la cosiddetta rivolta di Reggio Calabria nel 1970, quella famosa dei "boia chi molla".

La parola inglese *mobbing* deriva, dunque, da *mob*, che significa "assalto della gentaglia di ufficio" contro il novellino, il più bravo, il più ambizioso (Merlo, 1998).

Questa sindrome identificata negli Stati Uniti è diventata subito di moda, tanto che i medici del lavoro rilasciano certificati diagnostici e prescrivono cure.

Per innescare il *mobbing* basta poco: invidia, antipatie politiche e personali, il timore di essere scavalcati, razzismo.

Il meccanismo persecutorio si avvale di tanti piccoli gesti quotidiani. La vittima viene sostanzialmente e di proposito esclusa dalla vita aziendale (feste, attività sociali, etc.), riceve dai colleghi informazioni sbagliate, viene sottoposta a controllo quasi militaresco, presa in giro per il suo aspetto e, infine, perfino, accusata di soffrire di malattie mentali. Comunque, la forma più crudele è l'isolamento.

Il Dott. Gilioli, neuropsichiatra della clinica del lavoro di Milano, descrive il *mobbing* come "una faccenda diabolica, un'aggressione sofisticata degna dell'attenzione dei criminologi".

Secondo dati e risultanze scientifiche internazionali, le conseguenze di questo perverso meccanismo sono il suicidio nel 10-20% dei casi, mentre il restante 80% delle vittime riferisce di averci pensato.

Dagli studi emerge, inoltre, che gli effetti di tale fenomeno causano invalidità psicologica che può e deve considerarsi malattia professionale e di vero e proprio infortunio sul lavoro (Ege, 1996).

Di contro, va però detto, che per quanto sgradevole, stressante, doloroso e crudele, il *mobbing* è anche uno strumento di selezione che rende forti e forgia la personalità, attraverso al dura strada dell'apprendistato, della fatica e della rabbia.

Dice Merlo (1998): "Non esiste persona di successo che non abbia incontrato e superato il *mobbing*, e che subendo il *mobbing* non si sia forgiato".

In Svezia, dove furono effettuati i primi studi *anti-mobbing*, nei primi anni ottanta, l'uso del terrorismo psicologico su posto di lavoro trova forte attenzione nella legge, tanto da essere considerato un vero e proprio crimine.

In Germania, la vessazione viene limitata e vietata dai contratti aziendali, tanto che per chi "sgarra" scatta il licenziamento immediato e per le vittime, il diritto al prepensionamento e al risarcimento del danno biologico.

In Svizzera, Austria, Francia fioriscono iniziative per curare questa piaga sociale.

In Italia, Herald Ege, ha fondato a Bologna, l'associazione Prima contro il *mobbing* e lo stress psicosociale.

A Milano, esiste la clinica del lavoro, per la prevenzione de disadattamento lavorativo, dove le vittime del mobbing vengono seguite dal punto di vista medico, con ricovero gratuito in *day-hospital*.

Secondo autorevoli studiosi, il fenomeno in Italia è sempre esistito. Non è mai stato studiato perché considerato inevitabile, intrinseco nei rapporti umani e sociali: "se vuoi lavorare devi rassegnarti a subire" (Gilioli, 2000).

Come dichiarato recentemente, in una trasmissione televisiva, il capo del personale di una primaria industria metalmeccanica. Dr. Maurizio Castro: "Il *mobbing* si utilizza in alternativa al licenziamento".

Il *mobbing* è fenomeno deleterio non solo per la salute psicofisica delle persone coinvolte, ma anche per la salute economica delle aziende e della società nel suo complesso (Ege, 1996),

A questo riguardo è bene sottolineare come, il rendimento dei *mobbizzati* decresce rapidamente e si susseguono dannose assenze per malattia, i cui onerosi costi non investono solo l'azienda datrice di lavoro, ma anche la nostra Società: un lavoratore costretto alla pensione a soli 40 anni costa alla società circa 1 miliardo e 200 milioni di lire in più rispetto a un pensionato normale (Ege, 1996).

L'atteggiamento tipico delle aziende italiane è quello della negazione dell'esistenza del fenomeno.

Attendibili stime fanno salire i *mobbizzati*, in Italia, ad un milione di lavoratori, mentre non meno di cinque milioni sarebbero quelli dell'area considerata a rischio, in maggioranza donne (Ege, 1996).

E' facile comprendere come sia necessaria una campagna di prevenzione attraverso l'informazione e la sensibilizzazione nel mondo del lavoro a tutti coloro che sono interessati in particolare, psicologi del lavoro, sindacati, medici del lavoro, studi legali e management delle aziende.

Inoltre, è importante la cura e la riabilitazione psico-fisica, sociale e professionale delle vittime del *mobbing* attraverso terapie psicologiche.

Alessandra Menelao, Elisabetta Notaro

(*) Articolo tratto da "Psico News" supplemento n.1 al numero 15 di "Quale Psicologia" Roma, Gennaio 2000.

DIRITTO DEL LAVORO

IL MOBBING AZIENDALE

Brevi considerazioni sulla sentenza emessa dal
Tribunale di Torino – sez. lavoro – dep. il 16.11.99

a cura dell'Avv. Andrea Sirotti Gaudenzi

Il verbo inglese "to mob" significa "attaccare", "aggreire". Letteralmente, con il termine "mobbing" si indica il tipo di aggressione praticato da alcuni animali che, circondando minacciosamente un membro del gruppo, ne provocano l'allontanamento.

Negli ambienti di lavoro, si parla di "mobbing", nei casi in cui un soggetto sia costretto a lasciare la propria occupazione, a causa dell'ostilità dei colleghi e della difficoltà di integrazione all'interno della realtà aziendale. Ultimamente, con sent. del Tribunale di Torino – sez. lavoro, depositata il 16.11.99, il "mobbing" ha fatto la sua entrata nella giurisprudenza italiana del lavoro.

Il giudice torinese ha rilevato come all'interno delle aziende si verifichi qualcosa di simile al singolare comportamento degli animali, "allorchè il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, a 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 provocando catastrofe emotiva, depressione e talora perfino suicidio."

Il caso trattato davanti al giudice del lavoro di Torino è quello di una signora che, dopo aver lavorato in un'azienda per qualche mese, aveva presentato un ricorso per chiedere il risarcimento del danno biologico dovuto al gravissimo stato di depressione in cui era caduta a seguito dei ripetuti maltrattamenti subiti dal capo reparto che, bestemmiando, inveendo contro di lei, insultandola e deridendola davanti ai colleghi, la criticava per il modo in cui lavorava.

Peraltro, la signora faceva presente come l'ambiente in cui era costretta a lavorare (di fatto un ripostiglio) fosse mortificante, dato che la isolava completamente dai compagni di lavoro.

La ricorrente lamentava come la conseguenza di questo stato di cose fosse stato l'insorgere di una lunga crisi depressiva. Nel costituirsi in giudizio, l'azienda contestava ogni addebito, in quanto rilevava come, in ogni caso, la causa del disagio dell'ex dipendente fosse il comportamento posto in essere dal caporeparto.

Il Tribunale di Torino ha ritenuto applicabile l'art. 2087 c.c. che pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri dipendenti. La norma obbliga il datore di lavoro a predisporre all'interno dell'azienda non solo le

misure tassativamente imposte dalla legge, ma tutte le altre misure che si rendano in concreto necessarie (cfr.: Cass. 3738/95). Applicando questo elementare principio al caso in esame, il giudice ha ritenuto la responsabilità del datore di lavoro, condannandolo al pagamento della somma di dieci milioni di lire all'ex dipendente, determinando la cifra del risarcimento a titolo equitativo.

Non c'è dubbio che questa sentenza senza precedenti possa estendere a dismisura il campo della responsabilità dell'imprenditore che potrà essere chiamato a rispondere a titolo di *culpa in eligendo*, se non sarà in grado di circondarsi di collaboratori competenti e corretti, e di *culpa in vigilando*, nel caso in cui ometta di vigilare sui propri dipendenti per evitare che si verifichino lesioni di un diritto soggettivo assoluto: quello alla salute.

Questo articolo è stato pubblicato anche sulle pagine della rivista giuridica online "Diritto & Diritti", diretta dal dott. Francesco Brugaletta.

CONSIDERAZIONI SUI PRIMI CASI DI "MOBBING" PERVENUTI ALLA SOVRINTENDENZA MEDICA GENERALE

Citarella G.*, Cristiano A.*, De Luca M.G.*, Iugoli A.R.*
*Dirigente Medico Inail

Definizione

Il Mobbing (dall'inglese to mobb, assalire tumultuosamente) è l'insieme delle azioni, che possiamo chiamare comunicazioni, negative nei confronti di una o più persone, per una certa durata e con una certa frequenza sul posto di lavoro.

Cenni storici

I primi studi sul mobbing , come terrore psicologico sul luogo di lavoro, responsabile di patologie per chi lo subisce, sono stati effettuati dallo psicologo tedesco Heinz Leyman che nel 1986 ha illustrato in un libro le conseguenze soprattutto sulla sfera neuropsichica di chi è esposto ad un comportamento ostile protratto nel tempo da parte dei superiori e dei vicini di scrivania .

Leyman ha curato nel corso della sua carriera 1300 vittime di soprusi sul luogo di lavoro e nel 1992 ha coordinato la prima indagine sul mobbing.

In Svezia, paese dove si era trasferito negli anni '50, il 3,5 per cento dei lavoratori su una popolazione attiva di 4,4 milioni di persone soffriva o aveva sofferto di persecuzioni da parte di colleghi per un periodo della durata media di 15 mesi.

Rapidamente le tesi di Leyman si sono diffuse in tutto il nord Europa conquistando credito soprattutto in Germania, dove il Mobbing, è stato studiato in maniera approfondita anche in ambito universitario. In questo Paese i danni alla salute determinati dal mobbing sono

oggetto di cura anche nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale e sono considerati come vera e propria malattia professionale.

Attualmente, secondo una indagine campione effettuata nel '98 nei Paesi dell'Unione Europea, l'8,1% dei lavoratori (oltre 12 milioni di persone) ha sopportato angherie e attacchi vessatori in ambienti lavorativi negli ultimi 12 mesi (dati relativi al febbraio del '99).

Tipologia

TAB.1

MOBBING VERTICALE

- Il superiore vittimizza il subordinato ;
- Il comportamento vessatorio del superiore si concentra su di un dipendente per volta fino alla distruzione dell'intero gruppo ;
- Un gruppo di dipendenti vittimizza un superiore di reparto, ufficio, servizio.

MOBBING ORIZZONTALE

- L'azione di mobbing avviene all'interno di un gruppo quando uno dei componenti diventa oggetto di discriminazioni e di aggressività in conseguenza di gelosie e /o invidie o altro.

MOBBING STRATEGICO o BOSSING

- Una forma di vittimizzazione verticale che ha come unico bersaglio l'eliminazione di soggetti dall'azienda.

Meccanismi del mobbing

La comunicazione negativa che è alla base del mobbing e si può manifestare in varie forme:

a) Isolamento

Consiste nell'isolamento sistematico della persona che si può realizzare o con il confinamento fisico in ambienti ristretti lontani dai centri operativi e/o privi di idonei strumenti per svolgere la propria attività (scrivania o telefono) esempio tipico è quello che si è verificato nella Palazzina Laf a Taranto; altra forma di isolamento è quella di tipo verbale e si realizza negando deliberatamente informazioni relative al lavoro e/o fornendo informazioni non corrette al riguardo.

b) Calunnia

Consiste nel diffamare un lavoratore , attaccando la sua reputazione in modo del tutto subdolo, senza affrontarlo direttamente e facendo divulgare un'opinione, un " mito psicologico " sul suo conto : non è importante che sia vero o no, ma che i colleghi lo credano.

c) Demansionamento

Il Demansionamento, una pratica molto diffusa che priva la persona del proprio ruolo lavorativo specifico dequalificandola oppure impedendole in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro.

d) Ultima modalità è quella rappresentata dalle molestie sessuali.

Fasi del mobbing

Leyman, in base alla esperienza acquisita nei paesi del NORD Europa, ha distinto quattro fasi attraverso le quali si sviluppa il mobbing:

a) Prima Fase - segnali premonitori:

il primo segnale, che non andrebbe sottovalutato , è da ricercare nel brusco cambiamento dei rapporti interpersonali nell'ambiente di lavoro Spesso tali problemi insorgono quando all'interno del gruppo lavorativo subentra una persona neoassunta o quando un dipendente riceve una promozione. Può succedere allora che la vittima fino a quel momento rispettata ed apprezzata riceva delle critiche in merito al proprio lavoro.

b) Seconda Fase - mobbing e stigmatizzazione:

è questa la fase del mobbing conclamato; la vittima subisce continui attacchi da parte di un superiore e/o dei colleghi. Le aggressioni pressochè giornaliere hanno lo scopo di ledere la reputazione e la dignità della vittima, ridurne la fiducia in se stessa impedirle ogni forma di comunicazione,

c) Terza Fase - il caso diventa ufficiale:

quando questa situazione viene riconosciuta e segnalata all'ufficio del personale, viene aperta un'inchiesta e il caso diviene allora ufficiale. Molto spesso però quando vengono interpellati i colleghi per chiedere informazioni a riguardo, questi tendono a colpevolizzare ulteriormente la vittima imputando la causa del problema alla sua personalità piuttosto che a condizioni esterne oggettive.

c) Quarta Fase - allontanamento:

è a questo punto che la vittima è totalmente isolata da ciò che succede nell'ambiente lavorativo, viene dequalificata professionalmente, le vengono assegnati incarichi lavorativi di scarso rilievo e poco gratificanti. La persona va incontro così ad un lungo periodo di malessere generale caratterizzato da disturbi di tipo depressivo e psicosomatici . A livello lavorativo tale situazione può portare al licenziamento o alle dimissioni.

Aspetti eziologici del mobbing

a) Aspetti psicologici

Vari meccanismi psicologici possono essere alla base del mobbing. A tale proposito si è rilevato che le personalità degli aggressori presentano diverse caratteristiche in comune quali superficialità e buon livello intellettuale , inaffidabilità, mancanza di sincerità, mancanza di sensi di colpa e di rimorso, incapacità ad apprendere dall'esperienza, egocentrismo patologico, incapacità ad interessarsi degli altri , mancanza totale di introspezione. La vittima invece ++++

b) Aspetti Organizzativi

E' di primaria importanza considerare anche gli aspetti organizzativi dell'ambiente di lavoro. A tale fine sarebbe utile anche se non facilmente attuabile individuare il confine tra una gestione manageriale rigida ma finalizzata al buon andamento dell'azienda e l'inizio del mobbing che invece dovrebbe essere una vessazione fine a se stessa.

Le carenze organizzative tuttavia quali la mancanza di un sistema di informazione interna efficiente e capillare, il carico di lavoro mal distribuito, il tipo di prestazione lavorativa richiesta , a volte inadeguata per eccesso o per difetto alle caratteristiche individuali di predisposizione e/o di preparazione professionale e ancora l'atteggiamento tenuto dal datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti, comportano alla fine la

stessa conseguenza , la demolizione del senso di appartenenza dell'individuo all'organizzazione, la perdita cioè dell'entusiasmo derivante dalla sensazione di sentirsi parte di una squadra vincente.

Nella Pubblica Amministrazione in particolare l'appartenenza è la radice della cultura organizzativa, dell'elemento cioè che costituisce la premessa e la condizione imprescindibile del successo di qualsiasi intervento riformatore.

E' l'appartenenza infatti che integra il consenso necessario ad assicurare la copertura culturale delle leggi di riforma dell'amministrazione pubblica: senza questo consenso detta riforma rimarrebbe un puro esercizio d'accademia o, peggio potrebbe sembrare addirittura una forma di violenza istituzionale.

Non a caso è stato visto che la diversificazione dell'esperienza professionale propria della cultura americana non attecchisce in ambito europeo o giapponese dove è forte la cultura dell'immedesimazione nell'esperienza professionale .

c) *Bossing*

Il bossing è una forma di terrorismo psicologico che viene programmato dall'azienda stessa o dai vertici dirigenziali ai danni di dipendenti divenuti in qualche modo scomodi che devono essere licenziati o allontanati . Il mobbing dunque si trasforma in una vera e propria politica aziendale assumendo i caratteri di paradossale normalità ed ineluttabilità.

Nell'ambito del settore lavorativo privato allorchè una azienda è in crisi, nell'ottica di una riduzione del personale verranno favoriti dapprima i pensionamenti anticipati e le dimissioni volontarie mediante allettanti buonuscite, successivamente sarà adottata una strategia mirata a demotivare e dequalificare le persone che saranno pertanto indotte al licenziamento.

Nel settore pubblico e statale le motivazioni del bossing non seguono la logica del profitto e quindi non sono di tipo economico ma politiche o ideologiche.

Sintomatologia e conseguenze in ambito sociale

Nelle tabelle successive è possibile evidenziare la sintomatologia soggettiva e oggettiva dei soggetti mobizzati e le conseguenze sociali a lungo termine in ambiente lavorativo .

SINTOMATOLOGIA SOGGETTIVA

TAB.2

INIZIALE AUTOCOLPEVOLIZZAZIONE

“in che cosa sono responsabile della situazione che si è creata?”

“in che cosa ho sbagliato?”

“che cosa non capisco di quanto sta accadendo?”

SOLITUDINE - UNICITA' DELL'ESPERIENZA

“agli altri non può succedere”

SVALUTAZIONE PERSONALE

“non sono all'altezza della situazione”

DISTURBI PIU' FREQUENTEMENTE OSSERVATI

TAB.3

- *Depressione
- *Ansia
- * Disturbi del sonno
- *Attacchi di panico
- *Isolamento
- *Sensazione di depersonalizzazione
- *Cefalea
- *Vertigini
- *Disturbi gastrointestinali
- *Senso di oppressione toracica
- *Tachicardia
- *Manifestazioni dermatologiche
- *Disturbi della sessualità
- *Disturbi alimentari (anoressia- bulimia)
- *Abuso di alcool, fumo e farmaci
- *Reazioni aggressive
- *Totale passività

TAB. 4

POSSIBILI CONSEGUENZE A LUNGO TERMINE IN AMBITO SOCIALE PER I SOGGETTI VITTIME DI MOLESTIE MORALI NELL'AMBITO LAVORATIVO PROTRATTE PER ANNI

1. A LIVELLO AMBIENTALE

Estensione a livello degli ambienti extralavorativi dei vissuti di:

- Non intelligibilità delle situazioni
- Rottura dei rapporti tra azioni compiute e risultati ottenuti
- Non accettabilità della vittima nel sociale
- Ostilità e sospettosità sia intra che extra ambiente di lavoro.

2. A LIVELLO INTERPERSONALE

Grave compromissione dei ruoli extralavorativi, coniugali, parentali, filiali, sociali risultanti in separazioni, abbandoni, isolamento

3. A LIVELLO PERSONALE

- * Perdita dell'autostima
- * Maggior facilità a contrarre malattie
- * Assunzione del ruolo di invalido

Il Mobbing nell'ambito medico-legale

Il mobbing ha significative conseguenze negative sullo stato di salute delle vittime causando nelle stesse uno stato di disagio psicologico e facilitando l'insorgenza di malattie psico-somatiche che possono sfociare, nelle forme più gravi, in quadri conclamati di depressione.

Definito per grandi linee il fenomeno, emerge la necessità dal punto di vista medico-legale , di seguire la nota criteriologia del rapporto di causalità materiale tra evento giuridicamente rilevante e danno alla persona da mobbing rispondendo ai seguenti quesiti:

- Se vi sia malattia da mobbing;
- Se questa abbia dato origine ad un danno alla persona e di che tipo;
- Se quest'ultimo sia accertabile e quantificabile medico-legalmente;

- Se abbia una connotazione temporanea o permanente,
- Se il comportamento del datore di lavoro (bossing) sia censurabile;

Per quanto attiene il primo ed il secondo quesito è indubbio che il danno all'integrità della persona derivato dal mobbing coinvolga la sfera psichica e, come tale, in base alle esperienze raccolte , viene definito attualmente come un " Disturbo dell'Adattamento " secondo il DSM IV.

Perché avvenga questo inquadramento devono, però, essere soddisfatti alcuni requisiti ben precisi e cioè a) devono essere presenti uno o più fattori stressanti psicosociali alla base dei sintomi emotivi e comportamentali (caratterizzati da umore depresso, ansia, ecc.) b) la condotta aggressiva deve essere presente da almeno sei mesi; c) i sintomi devono svilupparsi entro tre mesi dall'inizio dei fattori stressanti.

Da considerare, inoltre, che il mobbing può esplicitarsi in diverse tipologie a seconda dei sintomi predominanti (umore depresso, ansia, alterazione della condotta, forme miste).

Nei casi più gravi si può giungere fino ad un " Disturbo post- traumatico da stress ", sempre nell'ambito del DSM IV caratterizzato da una maggiore compromissione dell'affettività, un marcato disagio nella vita di relazione, una cronicizzazione dei disturbi anche dopo la rimozione degli eventi stressogeni.

Nell'inquadramento nosografico dei disturbi da mobbing è fondamentale quindi il ruolo che assumono gli specialisti psichiatri particolarmente nell'esclusione di patologie mentali di ben altra rilevanza quali forme schizoidi o paranoia.

Per quanto attiene invece, l'influenza di possibili concause nell'insorgenza della malattia, la giurisprudenza ha più volte ribadito che la struttura della personalità del soggetto e la sua fragilità psicologica non costituiscono in sé elementi in grado di escludere o interrompere il rapporto etiologico tra l'atto illecito e il disturbo clinico (Cass. 5 Novembre 1999, n.12339; T. di Milano 21 aprile 1998, in Riv. Crit. Dir. Lav. 1998, 957)

Una volta connotata la malattia è necessario collegare alle azioni di mobbing l'insorgenza dei suddetti disturbi psichici.

La giurisprudenza partendo dalla nozione di danno biologico- cioè di pregiudizio comunque incidente sul complessivo " valore-uomo "- ha delineato una figura autonoma di danno psichico quando ha più volte ribadito che una turbativa psichica può essere causata da ritmi e da carichi di lavoro eccessivi, dalla mancata crescita professionale e dalla forzata inattività, dalla discriminazione e dalla molestia sessuale.

Non vi è quindi alcun dubbio che sia giuridicamente configurabile un danno all'integrità psico-fisica, e specificamente alla salute psichica, nei confronti della vittima di una condotta ostile ed ingiustamente persecutoria .

In merito il Tribunale di Milano in una sua pronuncia del 14 dicembre 1995 ribadiva la " risarcibilità del danno che si manifesta come una malattia psichica corrispondente alla consolidata nosografia psichiatrica, ma anche la possibilità di apprestare il rimedio risarcitorio per le conseguenze di una lesione che, senza assurgere alla rilevanza di una specifica patologia, ugualmente investe la psiche del soggetto, condizionandola e provocando reazioni che possono coinvolgere, sia pure per riflesso, anche la sfera psichica ".

Anche nell'ambito della Cassazione (Cass. Civ. n.11096, sez. III, 10 ottobre 1992) i giudici di merito hanno confermato che un danno che si estrinseca in una malattia psichica può certamente essere considerato " un danno risarcibile, anche se si presenteranno comunque problemi non lievi nella ricostruzione del nesso causale con una condotta illecita da individuarsi come causa rispetto al complesso di stimoli ambientali che alimentano la vita psichica di ogni essere umano, e nella sua quantificazione".

Una volta riconosciuta la risarcibilità del danno psichico ci si chiede come valutare il danno che non assurge a livello di patologia psichiatrica ma che ugualmente investe la psiche del soggetto incidendo sulla suo benessere.

E' questo un danno senza rilevanza giuridica solo perché temporaneo e non permanente e solo perché non impedisce al soggetto di svolgere in parte o del tutto la sua attività lavorativa?

E', pertanto, questa momentanea debacle del soggetto, da considerare danno, ed in caso affermativo, è risarcibile come inabilità temporanea relativa o danno biologico temporaneo?

E' suscettibile di risarcimento, quindi un danno da mobbing che prescindendo dall'insorgenza di una psicopatologia apprezzabile sotto il profilo clinico e si ricolleggi, in via diretta ed immediata, alla lesione della dignità personale?

A questi quesiti la giurisprudenza non ha ancora dato risposte definitive.

In alcuni casi, e questo a solo titolo di conoscenza, è stato quantificato il solo danno biologico temporaneo e sono stati applicati dei correttivi in considerazione della non particolare gravità del caso e tenuto conto di altre variabili quali le condizioni di salute preesistenti, oppure, in via equitativa, è stato risarcito il solo danno emergente da mancato avanzamento di carriera, da perdita di chances, etc.

Fino ad oggi l'art. 2087 del c.c. recita : " L'imprenditore 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 " è sembrata l'unica norma invocabile a proprio favore dal lavoratore mobbizzato unitamente all'art.41 della Costituzione che impone agli imprenditori : "il limite di non arrecare danno alla sicurezza, libertà e dignità umana del lavoratore".

Questo articolo ribadisce l'obbligo di adottare per il datore di lavoro, oltre alle misure imposte dalla normativa , non ultima la 626/94, anche tutti quegli accorgimenti suggeriti dalle conoscenze sperimentali e tecniche del momento utili a proteggere la salute e la personalità del lavoratore.

Il datore di lavoro, quindi, non è liberato dalla responsabilità civile per il solo fatto di aver adottato le misure indicate dalle leggi antinfortunistiche, ma si dilata a tutelare la salute del prestatore d'opera in tutte le sue manifestazioni.

L'inosservanza dell'obbligo di protezione configura un inadempimento contrattuale ai sensi dell'art. 1218 c.c.

E' principio generalmente accolto dalla giurisprudenza che il lavoratore danneggiato possa pretendere dal datore di lavoro il risarcimento dei danni subiti attivando sia un'azione contrattuale che extracontrattuale o entrambe.

Anche nel caso di immotivati provvedimenti del datore di lavoro, spesso intesi come mezzi attuativi del mobbing, quali la riduzione o sottrazione di mansioni, la dequalificazione, il trasferimento ingiustificato, la giurisprudenza ha più volte fatto riferimento all'art. 2103 c.c., invalidando gli atti o i provvedimenti senza escludere la eventuale riparazione del danno alla persona derivante dall'alterazione psico-fisica e/o dalla violazione di altri beni/diritti del lavoratore.

In tale prospettiva, il danno da mobbing potrebbe risultare parte integrante per la quantificazione del nocuo da insufficiente protezione, accordata sul piano reintegratorio ed economico, a favore del dipendente che sia stato costretto a rassegnare le dimissioni per sottrarsi alla persecuzione aziendale.

Sul piano dell'onere probatorio attualmente sono stati presentati solo dei progetti di legge che in parte riempiono il vuoto giurisprudenziale, vuoto fortemente penalizzante per il lavoratore ove si considerino le difficoltà, i disagi e gli ostacoli che un'eventuale azione in giudizio pone.

A ciò si aggiunga che, ai fini della risarcibilità , il lavoratore è tenuto a provare la sussistenza di un preciso nesso causale tra la condotta illecita del datore di lavoro e il prodursi del danno (art. 1223 c.c.).

La Corte di Cassazione infatti ha stabilito che : “ Non equivale a prova del danno la mera potenzialità dannosa della condotta del datore di lavoro il quale, violando l’art 2103 c.c. abbia lasciato un proprio lavoratore inattivo, impedendogli l’esercizio delle mansioni proprie della qualifica di appartenenza e mortificandone la professionalità....Infatti il lavoratore che assuma di essere stato danneggiato e pretenda il risarcimento, deve assolvere l’onere della prova dell’effettiva sussistenza del danno patrimoniale, anche nella sua eventuale componente di danno alla vita di relazione e di danno biologico, non potendo limitarsi ad invocare una pronuncia equitativa ” (Cass. 13 Agosto 1991, n. 8835).

Casistica

Negli ultimi sei mesi del corrente anno 2000 sono giunti alla S.M.G dietro precisa richiesta del Settore Malattie Professionali finalizzata allo studio della problematica, diciannove casi di mobbing come sospetta malattia professionale “non tabellata”, dei quali dieci di sesso femminile e nove di sesso maschile, di età media 43 anni, prevalentemente addetti al settore privato (dodici casi); le caratteristiche salienti dei casi sono riassunte nelle tabelle seguenti.

DISTRIBUZIONE PER SESSO, ETA' E SETTORE LAVORATIVO

Totale casi esaminati	n. 19
Età media	anni 43
Femmine	n. 10
Maschi	n. 9
Settore privato	n. 12
Settore pubblico	n. 6
Non indicato	n.1

CARATTERISTICHE INERENTI L’ITER AMMINISTRATIVO

1) Presenza di denuncia di malattia professionale	n. 6 casi
2) Presenza di incarico ispettivo	n. 6 casi
3) Istanze respinte dalle sedi INAIL	n. 9 casi
4) Istanze in trattamento	n. 10 casi

Nell’intento di monitorare il fenomeno si è cercato di mettere in evidenza

Tra l’altro :

- 1) l’esistenza di precedenti psichiatrici;
- 2) il tipo di mobbing se verticale o orizzontale;
- 3) la presenza o meno di un demansionamento ;
- 4) la presenza o meno di una documentazione adeguata sia sanitaria che testimoniale.

Nei dati emersi dal pur se esiguo numero dei casi ,appare con chiarezza la prevalenza di alterati rapporti con il datore di lavoro e /o con il responsabile della struttura diciotto casi piuttosto che con i colleghi.

In effetti le aggressioni verbali riferite come piuttosto frequenti (sette casi) rientrano in una psicopatologia dei rapporti interpersonali tra dipendente e datore di lavoro.

In sette casi viene invece lamentato un vero e proprio demansionamento ,in due casi invece viene allegato il licenziamento come forma di mobbing.

Per quanto attiene agli elementi oggettivi da prendere in considerazione, oltre alla diagnosi desumibile dall’anamnesi patologica e lavorativa del soggetto e dagli accertamenti psico- diagnostici si è rilevata la necessità di acquisire una

documentazione adeguata anche di tipo testimoniale inerente l'ambiente lavorativo inteso in particolare come tipo di organizzazione del lavoro.

Emerge tuttavia anche dagli incarichi ispettivi effettuati, la obiettiva difficoltà di procedere ad un'indagine mirata e circostanziata del mobbing senza una conoscenza più approfondita degli aspetti peculiari del fenomeno che solo nei tempi più recenti ha assunto rilevanza nell'ambito del mondo del lavoro nei suoi vari aspetti: scientifico, imprenditoriale e sindacale .

In tale contesto appare pertanto evidente la necessità di un'adeguata opera di informazione e formazione di quelle figure professionali che per il loro precipuo compito lavorativo possono osservare da vicino l'ambiente di lavoro.

Inquadrare il mobbing come malattia professionale implica il superamento dell'aspetto lavorativo dualistico lavoratore - datore di lavoro e l'aspetto comportamentale di azione – reazione che si esaurisce in tempi brevi e non è finalizzata ad una vera e propria opera di vessazione protratta nel tempo .

Pertanto nella realtà lavorativa attuale risulta sempre più importante la considerazione dell'uomo non solo come "faber" ma come "persona" inserita nel contesto sociale che interagisce con le sue aspettative e con la sua emotività. Tale aspetto che è strettamente collegato con l'organizzazione del lavoro, trova un richiamo particolare nelle recenti studi parlamentari sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

OBBLIGHI E RESPONSABILITA' IN TEMA DI NUOVE MALATTIE DA LAVORO: MOBBING E STRESS

Raffaele Guariniello

Procuratore Aggiunto presso il Tribunale di Torino

Negli anni 70 e 80 i nostri processi penali si occupavano di malattie professionali come la silicosi, la sordità da rumore, l'asbestosi. Nel corso degli anni 90 abbiamo cominciato ad occuparci di nuove malattie professionali, come per esempio le patologie muscoloscheletriche dell'arto superiore da sforzi ripetuti. Oggi sulla scena giudiziaria stanno irrompendo nuovissime malattie da lavoro: il mobbing e lo stress.

Il primo interrogativo che ci siamo posti è: quali prospettive si aprono, se si riscontra in uno o più lavoratori un disturbo riconducibile al mobbing o allo stress? Dicono gli esperti che il mobbing protratto nel tempo potrebbe produrre effetti più o meno gravi sulla salute dei lavoratori, anche vere e proprie malattie. A questo punto, si comprende che il mobbing o lo stress possono causare malattie professionali, e, quindi, costituire un reato, il delitto di lesione personale colposa previsto e punito dall'articolo 590 del codice penale. Una lesione che può essere lieve se la malattia guarisce nei 40 giorni, grave se la malattia dura più di 40 giorni o causa un indebolimento permanente di un organo o di un senso, gravissima se la malattia è certamente o probabilmente insanabile. Però, bisogna subito precisare che le prime esperienze giudiziarie in materia stanno portando alla luce alcuni difficili problemi. Un primo problema è questo: il mobbing o la stress possono causare una malattia penalmente rilevante? Ricordo che l'articolo 590 del codice penale punisce chiunque cagioni ad altri per colpa una lesione personale. D'altra parte, l'articolo 582 del codice penale definisce la lesione personale come una lesione dalla quale deriva una malattia nel corpo ovvero nella mente. E la Corte di Cassazione insegna che, in

assenza di una definizione legislativa, per malattia, s'intende qualsiasi alterazione anatomica o funzionale dell'organismo, ancorché localizzata e non impegnativa delle condizioni organiche generali. Ne consegue che, a integrare una malattia, può essere una manifestazione meramente anatomica, così come una manifestazione meramente funzionale, che questa manifestazione può essere localizzata e può anche non investire condizioni organiche generali, e che nel concetto di malattia rientra qualunque alterazione, sia pure lievissima. In questo contesto non sembra dubbio che gli effetti prodotti dal mobbing o dallo stress possano in ipotesi configurare una malattia penalmente rilevante.

Ma approfondiamo ulteriormente questo tema, e chiediamoci: la malattia eventualmente cagionata dal mobbing o dallo stress può essere reversibile con la cessazione del mobbing o dello stress? ovvero può essere una malattia certamente o probabilmente insanabile? può indurre l'indebolimento permanente di un organo? La posta in palio è alta. Per rendercene conto, basta tener presenti alcuni dati basilari del nostro sistema penale: la lesione personale colposa da lavoro è perseguibile d'ufficio e non a querela della persona offesa, solo quando sia grave o gravissima; la lesione personale colposa da lavoro è un reato che si prescrive in 5 anni prolungabili in caso di atti interruttivi fino a 7 anni e mezzo; il periodo di prescrizione decorre dal giorno in cui il reato si consuma e nel caso di reato permanente dal giorno in cui cessa la permanenza.

La lesione personale colposa da lavoro è in generale un reato istantaneo che si consuma nel momento in cui la malattia insorge o si aggrava a causa della esposizione a rischio. Peraltro, vi sono casi di malattia professionale nei quali la lesione costituisce un reato permanente, e ciò accade quando la malattia perdura sino a che si protrae la esposizione del lavoratore a rischio e cessa nel momento in cui cessa questa esposizione. Esempio può essere proprio l'ipotesi in cui un lavoratore sia colpito da una patologia dovuta al mobbing o allo stress e tale patologia duri sino a quando il lavoratore rimanga a contatto con le molestie o con lo stress, ma cessi non appena le molestie o lo stress vengano meno. Alla luce di questi dati, si comprende perché sia tanto importante definire caso per caso la specifica natura della patologia eventualmente determinata dal mobbing o dallo stress.

Un secondo ancor più difficile problema riguarda la prova del nesso causale tra lavoro e malattia, in particolare tra il mobbing o lo stress e i disturbi lamentati dal soggetto. Allora può essere utile dare alcuni chiarimenti forniti dalla nostra giurisprudenza. Un primo chiarimento è che i disturbi tipici del mobbing o dello stress sono multifattoriali e quindi possono essere dovuti anche a fattori diversi dal mobbing o dallo stress. Diventa allora importante rispondere a un interrogativo fondamentale: per affermare la responsabilità penale del datore di lavoro o di chi per o con lui, occorre l'assoluta certezza, o basta la probabilità del nesso causale? La Cassazione insegna che il giudice dovrà accertare che, senza il comportamento del datore di lavoro, l'evento, e, dunque, la malattia, non si sarebbe verificata con alto grado di probabilità. Non occorre, pertanto, l'assoluta certezza; basta la probabilità, sia pure una rilevante, ragionevole, elevata, alta probabilità.

Un secondo chiarimento è che, nella valutazione dei singoli soggetti in cui sia eventualmente riscontrata una patologia, occorre dare rilievo a quelle cause di malattia e a quelle sole cause che siano effettivamente provate. Dice la Cassazione che, nei casi in cui si profili effettivamente la sussistenza sia di una causa extralavorativa, sia di una causa lavorativa, resta ad ogni modo fermo il ruolo perlomeno concausale delle condizioni di lavoro nella determinazione della malattia, e ciò a prescindere dalla sua maggiore o minore preminenza causale. Nel nostro

sistema penale vige il principio di equivalenza delle cause: come insegna da sempre la Cassazione, le cause concorrenti sono tutte, e ciascuna, causa dell'evento. Con una conseguenza: affinché sussista il rapporto di causalità, occorre e basta che il datore di lavoro (o di chi per lui o con lui), il medico, il responsabile di un servizio di prevenzione e protezione dei rischi, realizzi una condizione idonea a produrre la malattia, e che non venga fornita la prova certa che questa malattia si ricolleggi autonomamente al sopravvenire di fattori contrassegnati da assoluta eccezionalità e imprevedibilità. In questa prospettiva, il nesso causale non viene meno per il concorso di qualsiasi circostanza estranea al datore di lavoro, sia essa preesistente concomitante o successiva, sia essa dotata di una maggiore o minore efficienza causale.

Prendiamo uno dei casi che stiamo affrontando: quello di una impiegata colpita da sindrome depressiva durata oltre un anno e cessata poco tempo dopo le dimissioni dal lavoro. La consulenza tecnica ha messo in luce il disagio lavorativo dell'impiegata causato da diversi fattori: attacchi alla persona attraverso atteggiamenti per escluderla e atteggiamenti per offenderla; attacchi alla situazione lavorativa; azioni punitive. Questa la conclusione: non risulta che la paziente abbia sofferto di patologia psichica o psicosomatica in epoca anteriore, né sono emerse altre cause che possano giustificare la sindrome depressiva, la paziente è risultata affetta da una sindrome depressiva avvenuta durante l'attività lavorativa, il quadro depressivo è una risposta comune a fenomeni di penalizzazione sul lavoro, la penalizzazione sul lavoro è considerato uno stress idoneo a causare disturbi della sfera psichica, il quadro clinico allo stato attuale appare risolto senza postumi clinici.

Un terzo problema riguarda la colpa, che può essere di due tipi: la colpa generica, consistente in imprudenza, negligenza, imperizia, e la colpa specifica, consistente nella violazione di leggi, regolamenti, ordini, discipline.

Per quel che riguarda la colpa specifica, occorre chiedersi se e come le leggi esistenti in tema di sicurezza del lavoro stabiliscano obblighi di prevenzione che siano eventualmente utilizzabili anche contro il mobbing o lo stress nei luoghi di lavoro, e, dunque, obblighi la cui mancata osservanza possa integrare la colpa in caso di lesione personale colposa.

Per rispondere a questa domanda, è indispensabile chiedersi se il mobbing o lo stress rientrano nell'orizzonte dei rischi lavorativi disciplinati dalla nostra legislazione, in particolare dal decreto legislativo 626 del 1994. Al proposito, è indispensabile cogliere una svolta profonda segnata dal decreto 626, e, in particolare, due aspetti di questa svolta. Il primo aspetto è il passaggio dalla tutela dell'integrità fisica del lavoratore alla tutela della integrità psicofisica del lavoratore. Il secondo è il passaggio dalla tutela della salute come assenza di malattia alla tutela della salute come benessere, come assenza di disagio.

A segnare questi due passaggi è proprio il decreto 626 sulla falsa riga della direttiva comunitaria 391 del 1989. Prima del decreto 626, l'obiettivo della nostra legislazione in materia di sicurezza del lavoro era quello di prevenire l'esposizione dei lavoratori ai rischi di infortunio, ai rischi chimici come l'amianto, ai rischi fisici come il rumore, ai rischi biologici come l'epatite, l'aids. Con il decreto 626, l'obiettivo è diventato più ampio, più ambizioso, a dire di alcuni esageratamente ambizioso. L'articolo 3, comma 1, lettera f), del decreto 626 obbliga il datore di lavoro a rispettare i principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo, e, in tal guisa, eleva i principi ergonomici al rango di principi da rispettare in un settore in cui il legislatore prima non era mai entrato. E di non minore rilievo è l'indicazione fornita da una normativa apparentemente così lontana dallo

stress come quella dettata dal decreto 459 del 1996 sulla sicurezza delle macchine: dall'Allegato I desumiamo che nelle conduzioni d'uso previste devono essere ridotti al minimo possibile il disagio, la fatica e le tensioni psichiche (stress) dell'operatore tenuto conto dei principi dell'ergonomia.

Una scelta tanta ambiziosa ritorna a proposito di una lavorazione ormai altamente diffusa quale quella dei videoterminali. Non a caso, l'articolo 53 del decreto 626 stabilisce che il datore di lavoro assegna le mansioni e i compiti lavorativi comportanti l'uso dei videoterminali anche secondo una distribuzione del lavoro che consenta di evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia delle operazioni.

Non meno significativo è l'articolo 17, comma 1, lettera a), del decreto 626, ove si stabilisce che il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione dai rischi alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, integrità dunque non più soltanto fisica ma anche psichica dei lavoratori. Una norma, questa, che colloca la sorveglianza sanitaria in una prospettiva del tutto inedita e innovativa, una prospettiva che trae ulteriore conferma dal raffronto tra le diverse norme che abbiamo avuto nella nostra storia legislativa in tema di sorveglianza sanitaria sui lavoratori, e, cioè, tra gli articoli 6 del decreto del 1927, 33 del dpr 303 del 1956 e 16 del decreto 626. Da questo confronto desumiamo che l'articolo 16 del decreto 626 amplia a dismisura gli obiettivi della sorveglianza sanitaria. Nel senso che chiama il medico competente, non semplicemente e non più soltanto a tutelare la salute dei lavoratori contro l'aggressione degli agenti nocivi, ma lo chiama più in generale a valutare l'idoneità dei lavoratori alla mansione specifica, qualunque sia il rischio, qualunque sia la causa del rischio, qualunque sia il fattore potenzialmente idoneo a mettere a repentaglio questa idoneità.

Il decreto 626, dunque, segna una svolta profonda. Ma a ben vedere è una svolta che in parte era già stata preannunciata nel nostro ordinamento da una norma risalente addirittura agli anni 40, una norma che svolge ancora oggi una funzione fondamentale sotto il profilo della prevenzione nei luoghi di lavoro. Mi riferisco all'articolo 2087 del codice civile, in forza del quale l'imprenditore 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, ma anche la personalità morale dei prestatori d'opera.

È da sottolineare che, nella giurisprudenza, l'articolo 2087 del codice civile ha assunto una funzione basilare in sede di valutazione della responsabilità per colpa del datore di lavoro. Emblematica è per tutte una sentenza della Corte Suprema dell'8 gennaio 2000. In questa sentenza la Corte Suprema considera esplicitamente quel fenomeno che dalla più recente letteratura specialistica è definita mobbing, con un termine che indica l'aggreddire la sfera psichica altrui, mutuato dal linguaggio usato in altri paesi in cui il fenomeno stesso da tempo è oggetto di studi particolari. E dice che le molestie poste in essere dal datore di lavoro e dai suoi stretti collaboratori nei confronti dei lavoratori soggetti al rispettivo potere gerarchico costituiscono un comportamento detestabile, e che l'obbligo previsto dall'articolo 2087 del codice civile non è limitato al rispetto della legislazione specifica in materia di prevenzione, ma come si evince da una interpretazione dell'articolo 2087 del codice civile in aderenza ai principi costituzionali e complementari, implica anche il divieto di qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità psicofisica dei dipendenti, qualunque ne sia la natura in oggetto, e quindi anche nel caso in cui siano posti in essere atti integranti molestie nei confronti dei lavoratori.

Proprio alla luce di queste nuove prospettive di tutela che si sono delineate, si fa strada una prima conclusione: tra i rischi lavorativi disciplinati dalla nostra

legislazione rientrano ormai anche i rischi che mettono a repentaglio l'integrità psicofisica dei lavoratori, rientrano anche i rischi che mettono a repentaglio la personalità morale oltre che l'integrità fisica dei lavoratori, e dunque anche i rischi collegati al mobbing e allo stress.

Da questa considerazione si può partire per dipanare il discorso della prevenzione contro il mobbing e lo stress, e, quindi, per enucleare anche quegli obblighi la cui violazione può integrare la colpa in caso di delitto di lesione personale colposa consistente in una patologia da mobbing o da stress.

È un discorso che prende avvio da quell'atto fondamentale all'interno di ogni azienda che è la valutazione dei rischi. Abbiamo detto che, tra i rischi professionali disciplinati dal decreto 626, si collocano anche ormai i rischi collegati al mobbing e allo stress. Ne consegue che anche i rischi collegati al mobbing e allo stress debbano costituire oggetto di adeguata valutazione, e ne consegue, altresì, che sorgono in proposito obblighi di formazione e informazione, nonché in base all'articolo 3, comma 1, lettera l), del decreto 626, obblighi di sorveglianza sanitaria in rapporto al rischio specifico.

Per concludere, la storia del mobbing e dello stress è indubbiamente una storia esplosa oggi. Però, si è cominciata a scriverla addirittura con una norma degli anni 40. Solo che, per decenni, questa storia è rimasta scritta soltanto sulla carta. Riusciremo nella difficile, difficilissima impresa di arginare questi fenomeni di umiliazione dell'uomo da parte dell'uomo?

La Cassazione consolida l'orientamento sull'immanenza e/o automaticità del danno alla professionalità da demansionamento o inattività forzata

Cassazione, sez. lavoro, 2 gennaio 2002, n. 10 (ud. 5.10.2001) - Pres. Mercurio – Rel. Coletti - P.M. Finocchi Ghersi (conf.) – Perna (avv. Scatamacchia) c. Rai – Radio Televisione Italiana Spa (avv. Irace).

Protratta inattività forzata del lavoratore – Violazione datoriale dell'art. 2103 c.c. – Sussistenza – Risarcimento del danno alla professionalità e all'immagine in via equitativa – Spettanza – Utilizzo (secondo misura percentuale intera o parziale, correlata al caso concreto) del parametro della retribuzione percepita per il periodo di demansionamento – Correttezza – Automaticità, senza necessità di prova di pregiudizio patrimoniale, del danno professionale – Necessità, invece, di prova per l'eventuale ulteriore danno materiale, eccedente la lesione al bene della professionalità.

Il comportamento del datore di lavoro che lascia un lavoratore in condizioni di inattività per lunghissimo tempo non solo viola la norma di cui all'art. 2103 c.c., ma lede il fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza.

La dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo, è un bene immateriale per eccellenza e la sua lesione produce automaticamente un danno (non economico ma

comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), determinabile necessariamente solo in via equitativa. Tale statuizione è conforme alla ricostruzione del danno da demansionamento professionale data dalla giurisprudenza di legittimità nella sua più recente evoluzione. In diverse, significative, pronunce questo giudice ha, infatti, rilevato che la modifica "in peius" (ovvero la negazione o l'impedimento) delle mansioni dà luogo ad una pluralità di pregiudizi, solo in parte incidenti sulla potenzialità economica del lavoratore. Infatti il demansionamento non solo viola lo specifico divieto di cui all'articolo 2103 c.c., ma ridonda in lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore nel luogo di lavoro, determinando un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato, con una indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento e di valutazione anche in via equitativa (Cass. 11727/99, 14443/00). L'affermazione di un valore superiore della professionalità, direttamente collegato a un diritto fondamentale del lavoratore e costituente sostanzialmente un bene a carattere immateriale, in qualche modo supera e integra la precedente affermazione che la mortificazione della professionalità del lavoratore potesse dar luogo a risarcimento solo ove venisse fornita la prova dell'effettiva sussistenza di un danno patrimoniale (cfr. le sentenze 7905/98, 1026/97, 3686/96 e 8835/91). Prova, viceversa, che, secondo le ricordate pronunce, rimane necessaria per quanto riguarda l'eventuale danno materiale, il pregiudizio economico cioè subito dal lavoratore anche in termini di guadagno non conseguito per effetto della perdita di concreti vantaggi necessariamente legati allo svolgimento delle mansioni negate.

Svolgimento del processo

Con ricorso al pretore di Roma Domenico Perna esponeva che dal 1970 al 1973 aveva lavorato come attore alle dipendenze della Rai Spa; che dal 1973 al 1989 la Rai, pur retribuendolo, non lo aveva fatto più lavorare sicché era responsabile dei danni derivanti: da inattività protrattasi per sedici anni; da perdita dell'equo compenso ex articolo 80 della legge sul diritto d'autore; da mancata conclusione di contratti artistici con terzi; da mancata percezione degli aumenti di merito di cui all'articolo 8 del regolamento contrattuale; da lesione del diritto alla notorietà.

Nel contraddittorio con la Rai, il pretore, con sentenza non definitiva del 15 luglio 1992, dichiarava il diritto del Perna ad essere utilizzato sia nella produzione radiofonica che televisiva e rimetteva la causa sul ruolo per la determinazione delle inadempienze della Rai e per la quantificazione dell'eventuale danno. Quindi, con sentenza definitiva del 22 aprile 1994 condannava la società datrice di lavoro a pagare al Perna la somma di lire 100 milioni a titolo di risarcimento del danno per inattività.

Contro le due sentenze proponevano appello entrambe le parti evidenziandone l'erroneità sotto più profili.

Disposta la riunione dei giudizi, con sentenza del 7 settembre 1998, il tribunale di Roma ha accolto parzialmente l'appello del Perna (precisamente, in punto di liquidazione delle spese di lite e di correzione di errore materiale della sentenza non definitiva del 15 luglio 1992) e ha respinto quello della Rai.

In motivazione il giudice del gravame ha osservato che infondate erano le eccezioni (litispendenza, nullità dell'appello del Perna, mancata sospensione del giudizio sul *quantum* in attesa della definizione di quello sull'*an*) sollevate dalla Rai. Nel merito, ha accertato che il Perna era stato assunto dalla Rai nel 1970 per lo svolgimento di mansioni di attore di terza categoria e che, in base al contratto intervenuto tra le parti,

era tenuto a rendere una prestazione giornaliera di cinque ore per la produzione di programmi radiofonici, ovvero di sei ore e trenta per i programmi televisivi, per sei giorni la settimana. Ha quindi affermato che la sostanziale inattività del Perna nell'arco di sedici anni, a partire dal 1973, era un dato provato in giudizio come imputabile alla Rai e integrava violazione dell'art. 2103 c.c., nonché del fondamentale diritto al lavoro, inteso quale mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino. Ha proseguito osservando che la violazione, protratta per anni, di quel diritto fondamentale, aveva certamente leso la professionalità e l'immagine del Perna, cioè il bene definito in ricorso come "notorietà", producendogli per ciò stesso un danno che correttamente era stato quantificato nella somma indicata in via equitativa dal pretore utilizzando come parametro la retribuzione percepita dal lavoratore mese per mese nel periodo di demansionamento.

Quanto poi alla asserita (dalla Rai) non imputabilità dell'inadempimento, il tribunale ha affermato che l'assunto appariva del tutto inadeguato a fronte di un'attività disimpegnabile dal dipendente in produzioni, radiofoniche e televisive, nelle quali la società era impegnata giornalmente per 24 ore e su più reti; e comunque era rimasto del tutto indimostrato con riferimento ad entrambi i profili dedotti a giustificazione del comportamento datoriale, non essendo state avanzate né reiterate sul punto richieste istruttorie.

Ha disatteso, inoltre, la doglianza della Rai relativa all'aggravamento del danno professionale per comportamento colposo del dipendente, e passando ad esaminare le (altre) voci di danno pretese dal Perna (equo compenso, mancata conclusione di contratti, aumenti di merito) ha evidenziato: quanto alla prima, che mancava del tutto la prova del fatto costitutivo del vantato diritto; quanto alla seconda, che la stessa era del pari sfornita di prova e comunque contraddetta dalle deduzioni di cui al punto 8) del ricorso introduttivo; quanto alla terza, che gli aumenti di merito erano rimessi alla discrezionalità del datore di lavoro e non potevano ritenersi perciò conseguenza normale e diretta dell'inadempimento.

Il Perna chiede la cassazione di questa sentenza con ricorso fondato su cinque motivi. La società Rai, nel controricorso, propone, a sua volta, ricorso incidentale affidato a tre motivi, ai quali resiste il Perna. Le parti hanno depositato memoria ex art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

Il ricorso principale e quello incidentale devono essere riuniti ai sensi dell'articolo 335 c.p.c. perché proposti contro la stessa sentenza.

Con il primo motivo del ricorso principale Domenico Perna censura la sentenza impugnata per violazione e falsa applicazione dell'art. 2103 c.c., degli artt. 1362 e seguenti c.c., nonché per vizio di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione, con riferimento alla interpretazione del contratto di lavoro (art. 360 n. 3 e 5 c.p.c.).

Sostiene che il tribunale non ha considerato la intenzione delle parti di stipulare un contratto di scrittura artistica, contratto che si qualifica per l'interesse dell'artista interprete ad eseguire le attività concordate, in quanto il suo lavoro – e quindi la sua "notorietà" - si arricchiscono sempre più con l'interpretazione e con i conseguenti riconoscimenti di critica e di pubblico. Conseguentemente il danno provocato dalla esclusione di esso ricorrente da qualsiasi parte, doveva essere risarcito in modo consono alla sua personalità, alla sua fama e alle sue immense possibilità di impiego come attore, ossia con una determinazione "qualificata". Non corretta, pertanto, sarebbe la quantificazione del danno operata con il semplice calcolo dell'aumento del 50% (*rectius* 29%) delle retribuzioni percepite, in quanto il giudice del merito, visto il

gravissimo inadempimento del datore di lavoro, avrebbe dovuto considerare e valutare sia gli elementi specifici del contratto in essere tra le parti, sia i programmi in cui il Perna avrebbe dovuto e/o potuto essere impiegato come attore (anche con riferimento alle prove richieste sul punto) e quantificare, seppure in via equitativa ma tenendo conto comunque di questi specifici elementi, il danno da risarcire.

Con il secondo motivo e con denuncia di vizio di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (articolo 360 numero 5 c.p.c.) assume il ricorrente che il tribunale ha omesso di pronunciarsi sulla sua richiesta di mezzi istruttori, che gli avrebbero consentito di quantificare il danno subito tenendo in doveroso conto le proprie capacità artistiche e professionali e le "parti" che avrebbe potuto e dovuto effettuare come attore se la Rai non si fosse resa inadempiente agli obblighi contrattuali. Il tribunale, a tal fine, avrebbe dovuto: a) ammettere le prove testimoniali richieste con l'atto introduttivo; b) disporre la esibizione dei palinsesti Rai dal 1973 al 1989; c) disporre la esibizione degli orari di lavoro di esso ricorrente dal 1973 al 1989; d) disporre Ctu al fine di accertare in quali e quante programmazioni il Perna poteva essere impiegato; e) disporre che la Rai esibisse l'elenco degli attori a tempo indeterminato e gli spettacoli delle reti televisive e radiofoniche in cui erano stati impegnati, nonché una panoramica di tutti gli spettacoli e produzioni, dal 1973 al 1989, in cui il Perna doveva essere impiegato in forza dell'articolo 11 del contratto artistico di lavoro; f) disporre la esibizione di tutti gli appalti artistici delle reti televisive e radiofoniche concessi a ditte esterne con la indicazione dei compensi versati agli attori non Rai.

Con il terzo motivo e sempre con denuncia di vizio di motivazione omessa insufficiente e contraddittoria (art. 360 n. 5 c.p.c.) il Perna sostiene che l'affermazione, secondo la quale il danno era stato liquidato in misura pari al 50% della retribuzione da lui percepita nel periodo di cui è causa, è contraddetta dal fatto che la Rai, in tale periodo, ebbe a corrispondergli la somma di lire 309 milioni ed il 50% di tale somma ammonta evidentemente a 154 milioni e non a 100 milioni come liquidato dai giudici a *quo*. In sostanza il tribunale ha commesso un errore causato da una inesatta determinazione dei presupposti numerici di un'operazione che si risolve in un vizio logico di motivazione della impugnata sentenza.

Con il quarto motivo, lamentando violazione e falsa applicazione degli art. 2120 e 2115 c.c. e delle leggi in materia pensionistica, in relazione agli artt. 1226 c.c. e 432 c.p.c., nonché vizio di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 n. 3 e 5 c.p.c.), assume il ricorrente il tribunale, pur avendo accertato la sussistenza del suo diritto all'aumento retributivo, non ha poi provveduto a determinare le somme a lui spettanti per l'incidenza di tale aumento nel trattamento di fine rapporto e a dichiarare, altresì, il suo diritto alle "spettanze pensionistiche" corrispondenti alle maggiori retribuzioni dovutegli.

Con il quinto motivo e con denuncia di violazione e falsa applicazione dell'art. 80 L.d.a, degli articoli 1175 e 1375 c.c. nonché di vizio di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su punto decisivo (art. 360 n. 3 e 5 c.p.c.), lamenta il ricorrente che il tribunale abbia omesso di valutare il comportamento inadempiente della Rai alla stregua delle regole di correttezza e buona fede nel decidere sulla domanda di risarcimento dei danni per la perdita del diritto all'equo compenso di cui all'articolo 80 della legge sul diritto d'autore e per la mancata corresponsione degli aumenti di merito. Il Perna, infatti, avrebbe potuto recitare nelle numerosissime opere e programmi realizzati dalla società e godere dei diritti nascenti dalla diffusione delle recitazioni eseguite (tra i quali, quello a percepire l'equo compenso). Sul punto, sin dal primo grado, erano stati richiesti numerosi mezzi istruttori, sicché il tribunale ha errato a ritenere non provato il fatto costitutivo delle asserite perdite o possibilità di

guadagno. Quanto poi agli aumenti di merito, assume che, ove il contratto preveda (come, nel caso, il regolamento Rai all'articolo 8) la loro attribuzione come elemento costitutivo della retribuzione, gli stessi possono essere considerati come semplice liberalità, ma assumono valore di corrispettivo, soggetto, quindi, al controllo del giudice che deve verificare la discrezionalità del datore di lavoro secondo i principi di correttezza e buona fede.

Con il primo motivo del proprio ricorso incidentale la società Rai censura la sentenza impugnata per violazione e falsa applicazione degli artt. 2103, 1223, 1226 e 1227 c.c., dell'art. 112 c.p.c., nonché per omessa insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 n. 3 e 5 c.p.c.), per avere il tribunale ritenuto la sussistenza di un danno risarcibile in conseguenza della lesione della professionalità e dell'immagine del Perna sulla base di sole presunzioni, benché (contraddittoriamente) giudicate inidonee a sopperire al mancato assolvimento dell'onere probatorio. Inoltre, il giudice *a quo* avrebbe violato l'art. 112 c.p.c. con l'affermare che l'inadempimento della Rai avrebbe "leso la professionalità e l'immagine del ricorrente" perché il Perna aveva domandato unicamente il risarcimento del danno per la lesione del "diritto di notorietà". La motivazione della sentenza d'appello sarebbe, altresì, contraddittoria nella parte in cui, da un lato, riconosce la esistenza del danno e, per altro verso, osserva che il Perna aveva ricevuto alcune importanti proposte di lavoro, da lui rifiutate in ossequio al contratto che lo legava alla Rai; la circostanza, invero, dimostrerebbe che, comunque, nessun effetto pregiudizievole aveva prodotto l'asserita inattività. Censura, infine, le considerazioni con le quali il giudice di appello ha escluso la rilevanza del comportamento del Perna nell'aggravamento del danno professionale, osservando che in due sole occasioni (non già "più volte") il lavoratore aveva chiesto di essere utilizzato, e che l'aver proposto l'azione giudiziaria dopo più di quindici anni dall'inizio dell'inattività integrava una condotta acquiescente e omissiva che non poteva essere negata con la mera argomentazione che "la decisione di agire in giudizio ... necessita di adeguata meditazione".

Con il secondo motivo e con deduzione di violazione e falsa applicazione dell'art. 2118 c.c. (*recte* 1218 c.c.), nonché del vizio di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 n. 3 e 5 c.p.c.) la sentenza del tribunale è censurata per aver ritenuto del tutto indimostrato l'assunto della Rai circa la non imputabilità dell'inadempimento, disattendendo gli elementi acquisiti al processo e ignorando che il pretore, nella sentenza non definitiva, aveva ravvisato la indispensabilità di un'indagine approfondita circa la gravità dell'inadempimento (a tal fine rimettendo la causa sul ruolo) e prospettato la indispensabilità di disporre una Ctu per stabilire un quadro delle opere in cui il Perna era validamente collocabile.

Con il terzo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione dell'articolo 414 numero 4 c.p.c. in relazione all'art. 434 c.p.c., nonché del vizio di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione (art. 360 n. 3 e 5 c.p.c.), la ricorrente assume che erroneamente il tribunale ha escluso la nullità dell'atto di appello proposto dal Perna, posto che lo stesso mancava del requisito della esposizione dei fatti, non recano menzione dello svolgimento del processo, del contenuto degli atti di parte né dei fatti che sarebbero stati a fondamento del ricorso, così da non consentire la individuazione certa dei termini della controversia.

Il ricorso incidentale della società Rai va esaminato per primo prospettando questioni logicamente preliminari a quelle poste con il ricorso principale, e la verifica della fondatezza del terzo dei tre motivi di impugnazione precede la valutazione degli altri, dal momento che le censure ivi proposte investono la stessa validità dell'appello del Perna.

Tali censure sono, peraltro, infondate.

La Corte ha, infatti, più volte chiarito (vedi, in particolare, Cass. 6312/99, 1156/95, 11971/95, 9316/94), che il requisito della "sommatoria esposizione dei fatti" richiesto dall'articolo 342 c.p.c. (e, nel rito del lavoro, dall'art. 434 c.p.c.) è funzionale alla individuazione delle censure mosse dall'appellante e, in quanto tale, non esige una parte espositiva formalmente autonoma e unitaria, ma può emergere indirettamente dalle argomentazioni svolte a sostegno dei motivi di appello, ove questi forniscano gli elementi idonei a consentire l'individuazione dell'oggetto della controversia e delle ragioni del gravame. Il giudizio da rendere al riguardo deve essere, quindi, formulato sulla base del contenuto complessivo dell'atto, con apprezzamento del giudice del merito sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione.

Vizi che, nel caso, non sussistono, apparendo in tutto coerente con il ricordato principio la valutazione del tribunale che ha escluso la nullità osservando che il ricorso in appello del Perna presentava tutti i requisiti di legge necessari per il raggiungimento dello scopo cui l'atto è preordinato e conteneva, in particolare, una esaustiva esposizione dei fatti e delle ragioni di diritto.

Ma infondati sono anche il primo e il secondo motivo del ricorso incidentale.

Quanto al primo motivo, osserva la corte che il tribunale, una volta accertato che il Perna era stato lasciato in condizione di inattività per lunghissimo tempo, a fronte dell'obbligo assunto della Rai di farlo lavorare ogni giorno per cinque o sei ore (a seconda del tipo di prestazione, radiofonica o televisiva), ha ritenuto che il comportamento datoriale non solo violava la norma di cui all'art. 2103 c.c., ma era al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza.

In sostanza con tale affermazione il giudice di appello ha enunciato un concetto di lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo, e ha ritenuto che tale lesione produca automaticamente un danno (non economico ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), anche se determinabile necessariamente solo in via equitativa.

La corte non ritiene censurabile la statuizione, che è conforme alla ricostruzione del danno da demansionamento professionale data dalla giurisprudenza di legittimità nella sua più recente evoluzione. In diverse, significative, pronunce questo giudice ha, infatti, rilevato che la modifica "in peius" (ovvero la negazione o l'impedimento) delle mansioni dà luogo ad una pluralità di pregiudizi, solo in parte incidenti sulla potenzialità economica del lavoratore. Infatti il demansionamento non solo viola lo specifico divieto di cui all'articolo 2103 c.c., ma ridonda in lesione del diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore nel luogo di lavoro, determinando un pregiudizio che incide sulla vita professionale e di relazione dell'interessato, con una indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento e di valutazione anche in via equitativa (Cass. 11727/99, 14443/00).

L'affermazione di un valore superiore della professionalità, direttamente collegato a un diritto fondamentale del lavoratore e costituente sostanzialmente un bene a carattere immateriale, in qualche modo supera e integra la precedente affermazione che la mortificazione della professionalità del lavoratore potesse dar luogo a risarcimento solo ove venisse fornita la prova dell'effettiva sussistenza di un danno patrimoniale (cfr. le sentenze 7905/98, 1026/97, 3686/96 e 8835/91). Prova, viceversa, che, secondo le ricordate pronunce, rimane necessaria per quanto riguarda l'eventuale danno materiale, il pregiudizio economico cioè subito dal lavoratore anche

in termini di guadagno non conseguito per effetto della perdita di concreti vantaggi necessariamente legati allo svolgimento delle mansioni negate.

Con ciò, rimangono in ogni caso superate (limitandosi la corte a correggere la motivazione nell'esercizio dei poteri di cui all'art. 384, comma 1, c.p.c.) le contraddizioni che si dicono esistenti nel ragionamento svolto dal giudice del merito in punto di prova della sussistenza di un danno risarcibile.

Non sussiste, inoltre, la denunciata violazione dell'art. 112 c.p.c., posto che parlando di lesione della professionalità e della immagine del lavoratore il tribunale ha ben spiegato che, con tale espressione, intendeva dare contenuto al bene definito nel ricorso introduttivo come "notorietà".

Neppure è censurabile la motivazione con la quale è stata negata rilevanza al comportamento del Perna nell'aggravamento del danno professionale, non riscontrandosi illogicità e contraddizioni nelle valutazioni in fatto operate dal giudice del merito, laddove i rilievi svolti dalla società ricorrente, senza evidenziare il mancato esame di elementi e circostanze decisivi, appaiono intesi a sollecitare un nuovo apprezzamento di merito che, secondo i principi, è inammissibile in sede di legittimità. Quanto, infine, al secondo motivo di ricorso incidentale, è sufficiente osservare, per ritenerne la infondatezza, che la società ricorrente non specifica quali fossero gli elementi probatori acquisiti a dimostrazione del suo assunto e che sarebbero stati trascurati dal tribunale; il che impedisce alla corte di verificarne la decisività, l'idoneità cioè a comportare con ragionevole certezza una decisione diversa da quella adottata (esigenza cui l'art. 360 n. 5 c.p.c. allude col riferimento al "punto decisivo") e di ritenere, perciò, sussistenti i denunciati vizi di motivazione. Il riferimento, poi, alla sentenza non definitiva del pretore è inconsistente, essendo la stessa superata dalla sentenza definitiva che, avendo condannato la Rai al risarcimento del danno da inadempimento contrattuale, ne aveva, con tutta evidenza, presupposto la imputabilità.

Passando quindi all'esame del primo motivo del ricorso principale, osserva la corte che, diversamente da quanto nello stesso si sostiene, il giudice di appello, nel procedere alla liquidazione, in via equitativa, del danno correlato alla lesione della personalità del lavoratore, ha doverosamente tenuto conto della specificità e delle caratteristiche della prestazione lavorativa oggetto del contratto di scrittura artistica intervenuto tra le parti – ponendo in evidenza come la stessa potesse arricchirsi di riconoscimenti e consensi solo con il suo esercizio costante – nonché del dimostrato, notevole grado di notorietà acquisito dal Perna negli anni immediatamente precedenti l'accantonamento illegittimamente impostogli dal datore di lavoro.

Neppure arbitrario ed illogico appare il ricorso in via parametrica alla retribuzione (anche) per una quantificazione "qualificata" del danno alla professionalità del lavoratore, non potendo negarsi che la retribuzione costituisce espressione (per qualità e quantità, ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione) anche del contenuto professionale della prestazione, nel caso in esame concretamente non accettata dalla Rai (e tuttavia ugualmente retribuita come se fosse stata eseguita).

Quanto alle censure di cui al secondo motivo si osserva che è principio costantemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità quello secondo cui il mancato esame di una istanza istruttoria integra un vizio della sentenza impugnata, idoneo a determinarne la cassazione, solo se e in quanto le circostanze che costituivano oggetto della richiesta di parte siano decisive, siano tali cioè che, se valutate ed esaminate correttamente avrebbero potuto condurre ad una decisione di merito diversa da quella in concreto adottata.

Peraltro, il controllo sulla ricorrenza del detto requisito della "decisività" non può essere esercitato autonomamente dalla Corte di cassazione attraverso il diretto

esame degli atti e degli scritti difensivi dei precedenti gradi di giudizio, ma, per il principio di autosufficienza del ricorso per cassazione, deve poter essere compiuto sulla sola base delle deduzioni contenute nel ricorso stesso, alle cui lacune non è consentito sopperire con indagini integrative

Costituisce, dunque, un preciso onere della parte indicare specificamente nel ricorso – se del caso mediante la loro integrale trascrizione – le circostanze che intendeva dimostrare con la deduzione probatoria della quale lamenta la omessa considerazione (vedi, tra tante, Cass. 1203/00, 3494/96, 381/95).

Nel caso, l'onere suddetto è rimasto inadempito perché il ricorrente ha ommesso di indicare le circostanze che costituivano oggetto della richiesta prova testimoniale, essendosi limitato a fare un mero e del tutto generico riferimento al fatto che la stessa avrebbe chiarito le modalità di quantificazione del danno.

Ma neppure la sentenza impugnata può costituire oggetto di censura per non avere il giudice del merito ordinato la esibizione della documentazione in possesso del datore di lavoro, ovvero per non aver disposto la richiesta consulenza tecnica di ufficio.

Nota è infatti il principio, espresso dalla del tutto prevalente giurisprudenza di questa corte (vedi Cass. 1092/95, 2019/95, 9715/95, 6769/98, 15983/00) che l'ordine di esibizione di documenti, ex art. 210 c.p.c., costituisce una facoltà discrezionale rimessa al prudente apprezzamento del giudice del merito, che non è tenuto a specificare le ragioni per le quali ritiene di non avvalersene. Ne consegue che il mancato esercizio della suddetta facoltà non è sindacabile in sede di legittimità, neppure sotto il profilo del difetto di motivazione.

Del pari, fermo restando che la consulenza tecnica non costituisce un mezzo di prova (come sembra sostenere il ricorrente) ma uno strumento per la valutazione della prova acquisita (a parte il caso in cui si risolve nell'accertamento di fatti rilevabili unicamente con l'ausilio di specifiche cognizioni o strumentazioni tecniche, il che, nella specie, non è dedotto), va considerato che rientra nel potere discrezionale del giudice la decisione di ricorrere o meno all'assistenza di un consulente tecnico, salvo il dovere di motivare adeguatamente il rigetto della istanza di ammissione proveniente da una delle parti, quando in essa siano state indicate le ragioni della indispensabilità delle indagini tecniche ai fini della decisione (Cass. 14979/00).

Nel caso concreto, peraltro, il ricorrente non spiega in che cosa consistessero tali ragioni, né fa cenno al fatto di averle adeguatamente rappresentata al giudice *a quo*, la cui mancata pronuncia sulla istanza in questione non può, conseguentemente, costituire ragione di cassazione della impugnata sentenza sotto il profilo del vizio di motivazione.

Anche il secondo motivo, dunque, è privo di giuridico fondamento.

Con riferimento, poi, ai rilievi svolti nel terzo motivo, è sufficiente osservare, per ritenerne la totale infondatezza, che il tribunale (pagina 30 della sentenza) afferma testualmente che "la liquidazione effettuata in via equitativa dal pretore appare corretta, corrispondendo quasi integralmente a metà della retribuzione"; dove è evidente che parlare di liquidazione corrispondente "quasi integralmente a metà della retribuzione" non equivale a dire che si tratta di liquidazione corrispondente "a metà (ossia al 50%) della retribuzione".

Oltretutto la circostanza che la Rai avrebbe corrisposto al Perna la somma di lire 309 milioni, quali effettive e totali retribuzioni del periodo controverso, appare dedotta inammissibilmente per la prima volta in questa sede, in quanto nel ricorso non si fa cenno a un'avvenuta allegazione della stessa in sede di merito.

Il quarto motivo, a sua volta, è per certo privo di fondamento sol che si consideri che il diritto del lavoratore accertato in sede di merito non è quello all'attribuzione di maggiori retribuzioni, ma al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte

del datore di lavoro, di precisi obblighi contrattuali, un diritto cioè che trova titolo nella riconosciuta sussistenza di un'obbligazione risarcitoria, in tutto estranea al sinallagma lavoro-retribuzione.

Né il ricorrente sostiene di aver proposto (anche) una domanda di condanna del datore di lavoro alla corresponsione di emolumenti non percepiti, e neppure afferma che il giudice di merito avrebbe mancato di esaminarla (la violazione dell'art. 112 c.p.c. non è dedotta); si tratta, quindi di questioni prospettate per la prima volta in questa sede e che, in quanto modificano il tema di indagine e di decisione proprio del giudizio di merito, involgendo altresì la necessità di accertamenti di fatto, sono da considerare inammissibili (giurisprudenza costante: per tutte, Cass. 1496/98, 4900/98, 9711/98).

Esaminando, infine, il quinto motivo, non può non riaffermare la corte quanto più sopra considerato a proposito della necessità, per il lavoratore che domandi, come nel caso di specie, il risarcimento del danno consistente nel mancato conseguimento di un trattamento economico dipendente, in via eventuale, dallo svolgimento delle prestazioni negate, di allegare i fatti attraverso i quali il risultato economico preteso si sarebbe realizzato, nonché il rapporto di necessità tra gli stessi fatti e il demansionamento, e di fornire, altresì, la prova della ricorrenza in concreto di quei fatti e di quella necessità attraverso la combinazione dei quali solamente può dirsi venuto in essere il diritto fatto valere.

Questo significa, in relazione al mancato conseguimento dell'equo compenso, previsto dall'articolo 80 della legge 633/41 sul diritto di autore a favore dell'artista-attore per il caso di ulteriore utilizzazione dell'opera, che il ricorrente doveva dimostrare che, ove non fosse rimasto inattivo a causa dell'inadempimento del datore di lavoro, per certo avrebbe acquisito il diritto a quel guadagno e, a tal fine, avrebbe dovuto fornire indicazione e prova delle singole opere e trasmissioni (radiofoniche e televisive) in concreto realizzate dalla Rai, nelle quali sicuramente avrebbe potuto e dovuto essere impiegato, evidenziando, altresì, le ragioni per le quali tale impiego si sarebbe verificato.

Sul punto il tribunale ha affermato che mancava del tutto la prova del fatto costitutivo di questa pretesa voce di danno, non avendo il ricorrente formulato al riguardo alcuna richiesta istruttoria.

Il Perna assume oggi, che sin dal primo grado del giudizio, erano stati richiesti numerosi mezzi istruttori, senza peraltro chiarire in che cosa consistessero, né quali fossero i fatti e le circostanze che gli stessi tendevano a dimostrare.

Se poi, come sembra, tali mezzi istruttori erano quelli cui fanno riferimento le censure svolte nel secondo motivo di ricorso, valgono le considerazioni che la corte ha al riguardo già espresso per ritenerne la inammissibilità e comunque la infondatezza.

Da ultimo, non appare in nulla censurabile la decisione del giudice del merito di negare al Perna gli aumenti di merito, anch'essi richiesti dal ricorrente quale ulteriore voce di danno. Una volta, infatti, che il tribunale ha accertato che la corresponsione di tali emolumenti era rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro, la loro mancata attribuzione non può, per certo, essere configurata quale pregiudizio economico conseguente all'inadempimento. A sua volta, la deduzione secondo cui quell'accertamento sarebbe errato, perché la disciplina negoziale del rapporto (contenuta nell'articolo 8 del regolamento Rai) configurerebbe gli aumenti suddetti come elemento costitutivo della retribuzione, è priva di rilievo, in quanto il ricorso non contiene alcuna specifica denuncia di violazione delle regole legali di ermeneutica di cui agli articoli 1362 c.c., né lascia comprendere in quali vizi di motivazione sarebbe incorsa la impugnata sentenza nel trarre dalla interpretazione di quella disciplina negoziale le diverse conclusioni cui è pervenuta.

In conclusione, sia il ricorso principale che quello incidentale devono essere rigettati. Le spese del presente giudizio di cassazione sono compensate tra le parti.

PQM

La Corte riunisce i ricorsi e li rigetta; compensa tra le parti le spese del presente giudizio.

Risoluzione del Parlamento Europeo del 20.9.2001 in tema di mobbing

Mobbing sul posto di lavoro. Risoluzione A5-0283/2001. (2001/2339(INI))
assunta il 20 settembre 2001

Il Parlamento europeo,

- visti gli articoli 2, 3, 13, 125-129, 136-140 e 143 del trattato CE,
 - viste le sue risoluzioni del 13 aprile 1999 sulla comunicazione della Commissione “Modernizzare l’organizzazione del lavoro – Un atteggiamento positivo nei confronti dei cambiamenti”, del 24 ottobre 2000 su “Orientamenti a favore dell’occupazione per il 2001 – Relazione congiunta sull’occupazione 2000” e del 25 ottobre 2000 sull’Agenda per la politica sociale,
 - viste le parti pertinenti delle conclusioni del Consiglio europeo in occasione dei vertici di Nizza e di Stoccolma,
 - visto l’articolo 163 del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per l’occupazione e gli affari sociali e il parere della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (A5-0283/2000)
- A. considerando che, secondo un sondaggio svolto tra 21.500 lavoratori dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Fondazione di Dublino), nel corso degli ultimi 12 mesi l’8% dei lavoratori dell’Unione europea, pari a 12 milioni di persone, è stato vittima di mobbing sul posto di lavoro, e che si può presupporre che il dato sia notevolmente sottostimato,

B. considerando che l'incidenza di fenomeni di violenza e molestie sul lavoro, tra cui la Fondazione include il mobbing, presenta sensibili variazioni tra gli Stati membri e che ciò è dovuto, secondo la Fondazione, al fatto che in alcuni paesi soltanto pochi casi vengono dichiarati, che in altri la sensibilità verso il fenomeno è maggiore e che esistono differenze tra i sistemi giuridici nonché differenze culturali; che la precarietà dell'impiego costituisce una delle cause principali dell'aumento della frequenza di suddetti fenomeni,

C. considerando che la Fondazione di Dublino rileva che le persone esposte al mobbing subiscono uno stress notevolmente più elevato rispetto agli altri lavoratori in generale e che le molestie costituiscono dei rischi potenziali per la salute che spesso sfociano in patologie associate allo stress; che i dati nazionali sul mobbing nella vita professionale, disaggregati per generi, non offrono, secondo l'Agenzia, un quadro uniforme della situazione;

D. considerando che dai dati provenienti da uno degli Stati membri risulta che i casi di mobbing sono di gran lunga più frequenti nelle professioni caratterizzate da un elevato livello di tensione, professioni esercitate più comunemente da donne che da uomini e che hanno conosciuto una grande espansione nel corso degli anni 90,

E. considerando che gli studi e l'esperienza empirica convergono nel rilevare un chiaro nesso tra, da una parte, il fenomeno del mobbing nella vita professionale e, dall'altra, lo stress o il lavoro ad elevato grado di tensione, l'aumento della competizione, la riduzione della sicurezza dell'impiego nonché l'incertezza dei compiti professionali,

F. considerando che tra le cause del mobbing vanno ad esempio annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione; che problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata si traducono in pesanti pressioni sui gruppi di lavoro e possono condurre all'adozione della logica del "capro espiatorio" e al mobbing; che le conseguenze per l'individuo e per il gruppo di lavoro possono essere rilevanti, così come i costi per i singoli, le imprese e la società;

1. ritiene che il mobbing, fenomeno di cui al momento non si conosce la reale entità, costituisca un grave problema nel contesto della vita professionale e che sia opportuno prestarvi maggiore attenzione e rafforzare le misure per farvi fronte, inclusa la ricerca di nuovi strumenti per combattere il fenomeno;

2. richiama l'attenzione sul fatto che il continuo aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, crea condizioni propizie alla pratica di varie forme di molestia;

3. richiama l'attenzione sugli effetti devastanti del mobbing sulla salute fisica e psichica delle vittime, nonché delle loro famiglie, in quanto essi impongono spesso il ricorso ad un trattamento medico e psicoterapeutico e conducono generalmente a un congedo per malattia o alle dimissioni;

4. richiama l'attenzione sul fatto che, secondo alcune inchieste, le donne sono più frequentemente vittime che non gli uomini dei fenomeni di mobbing, che si tratti di molestie verticali: discendenti (dal superiore al subordinato) o ascendenti (dal subordinato al superiore), di molestie orizzontali (tra colleghi di pari livello) o di molestie miste;

5. richiama l'attenzione sul fatto che false accuse di mobbing possono trasformarsi a loro volta in un temibile strumento di mobbing;

6. pone l'accento sul fatto che le misure contro il mobbing sul luogo di lavoro vanno considerate una componente importante degli sforzi finalizzati all'aumento della qualità del lavoro e al miglioramento delle relazioni sociali nella vita lavorativa; ritiene che esse contribuiscano altresì a combattere l'esclusione sociale, il che può giustificare l'adozione di misure comunitarie e risulta in sintonia con l'Agenda sociale e gli orientamenti in materia di occupazione dell'Unione europea;

7. rileva che i problemi di mobbing sul posto di lavoro vengono probabilmente ancora sottovalutati in molti settori all'interno dell'UE e che vi sono molti argomenti a favore di iniziative comuni a livello dell'Unione, quali ad esempio la difficoltà di trovare strumenti

efficaci per prevenire e contrastare il fenomeno, il fatto che gli orientamenti sulle misure per combattere il mobbing sul posto di lavoro possano produrre effetti normativi ed influire sugli atteggiamenti e che l'adozione di tali orientamenti comuni sia giustificata anche da ragioni di equità;

8. esorta la Commissione a prendere ugualmente in considerazione, nelle sue comunicazioni relative a una strategia comune in materia di salute e sicurezza sul lavoro e al rafforzamento della dimensione qualitativa della politica occupazionale e sociale nonché nel libro verde sulla responsabilità sociale delle imprese, fattori psichici, psicosociali e sociali connessi all'ambiente lavorativo, inclusa l'organizzazione lavorativa, invitandola pertanto ad attribuire importanza a misure di miglioramento dell'ambiente lavorativo che siano lungimiranti, sistematiche e preventive, finalizzate tra l'altro a combattere il mobbing sul posto di lavoro e a valutare l'esigenza di iniziative legislative in tal senso;

9. esorta il Consiglio e la Commissione ad includere indicatori quantitativi relativi al mobbing sul posto di lavoro negli indicatori relativi alla qualità del lavoro, che dovranno essere definiti in vista del Consiglio europeo di Laeken;

10. esorta gli Stati membri a rivedere e, se del caso, 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" ;

11. sottolinea espressamente la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società per il mobbing e la violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno;

12. raccomanda agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze; raccomanda, in tale contesto, la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi;

13. esorta la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore; sottolinea pertanto che è importante che la questione del miglioramento dell'ambiente di lavoro venga affrontata in modo sistematico e con l'adozione di misure preventive;

14. sottolinea che una base statistica migliore può agevolare e ampliare la conoscenza e la ricerca e segnala il ruolo che l'Eurostat e la Fondazione di Dublino possono svolgere in tale contesto; esorta la Commissione, la Fondazione di Dublino e l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro a prendere iniziative affinché vengano condotti studi approfonditi in materia di mobbing;

15. sottolinea l'importanza di studiare più da vicino il fenomeno del mobbing sul posto di lavoro in relazione sia agli aspetti attinenti all'organizzazione del lavoro sia a quelli legati a fattori quali genere, età, settore e tipo di professione; chiede che lo studio in questione comprenda un'analisi della situazione particolare delle donne vittime di mobbing;

16. constata che uno Stato membro ha già adottato una normativa mirante a lottare contro il mobbing sul posto di lavoro e che altri Stati sono impegnati nella ratifica di una legislazione volta a reprimere tale fenomeno, richiamandosi il più delle volte alle legislazioni adottate per reprimere le molestie sessuali; esorta gli Stati membri a prestare attenzione al problema del mobbing sul luogo di lavoro e a tenerne conto nel contesto delle rispettive legislazioni nazionali e di altre azioni;

17. esorta le istituzioni europee a fungere da modello sia per quanto riguarda l'adozione di misure per prevenire e combattere il mobbing all'interno delle loro stesse strutture che per quanto riguarda l'aiuto e l'assistenza a individui o gruppi di lavoro, prevedendo eventualmente un adeguamento dello statuto dei funzionari nonché un'adeguata politica di sanzioni;
18. constata che le persone esposte al mobbing nelle istituzioni europee beneficiano attualmente di un aiuto insufficiente e si compiace al riguardo con l'amministrazione per aver istituito da tempo un corso destinato in particolare alle donne amministratrici intitolato "La gestione al femminile" e, più recentemente, un comitato consultivo sul mobbing;
19. chiede che si esamini in quale misura la consultazione a livello comunitario tra le parti sociali può contribuire a combattere il mobbing sul posto di lavoro e ad associare a tale lotta le organizzazioni dei lavoratori;
20. esorta le parti sociali negli Stati membri a elaborare, tra di loro e a livello comunitario, strategie idonee di lotta contro il mobbing e la violenza sul luogo di lavoro, procedendo altresì a uno scambio di esperienze in merito secondo il principio delle "migliori pratiche" ;
21. ricorda che il mobbing comporta altresì conseguenze nefaste per i datori di lavoro per quanto riguarda la redditività e l'efficienza economica dell'impresa a causa dell'assenteismo che esso provoca, della riduzione della produttività dei lavoratori indotta dal loro stato di confusione e di difficoltà di concentrazione nonché dalla necessità di erogare indennità ai lavoratori licenziati;
22. sottolinea l'importanza di ampliare e chiarire la responsabilità del datore di lavoro per quanto concerne la messa in atto di misure sistematiche atte a creare un ambiente di lavoro soddisfacente;
23. chiede che abbia luogo una discussione in merito alle modalità di sostegno alle reti e organizzazioni di volontariato impegnate nella lotta al mobbing;
24. invita la Commissione a presentare, entro il marzo 2002, un libro verde recante un'analisi dettagliata della situazione relativa al mobbing sul posto di lavoro in ogni Stato membro e, sulla base di detta analisi, a presentare successivamente, entro l'ottobre 2002, un programma d'azione concernente le misure comunitarie contro il mobbing sul posto di lavoro; chiede che tale piano d'azione venga corredato di uno scadenziario;
25. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione alla Commissione, al Consiglio, alla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ed all'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.

Centro di osservazione del fenomeno Mobbing



ATTIVITÀ SVOLTA

- Valutazione delle situazioni di disagio lavorativo con inquadramento clinico.
- Assistenza medico- legale e specialistica ai lavoratori riconosciuti affetti da mobbing o da altra patologia psichica lavoro-correlata.
- Sollecito interventi di medicina preventiva per la risoluzione delle circostanze

lavorative comportanti rischi lavorativi per l'insorgenza patologie psichiche.

FENOMENO DEL MOBBING

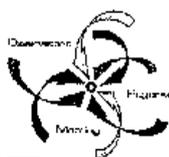
Definizioni:

- **MOBBING:** termine di cui si è appropriato la psicologia del lavoro per indicare la situazione di pressione/terrorismo psicologico sul luogo di lavoro (raramente sfociante in atti di violenza fisica) frutto di sistematiche e ripetute angherie e pratiche di vessazione poste in essere , spesso con modalità subdole, dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico (mobbing verticale) , oppure dai colleghi di lavoro di pari livello o subalterni (mobbing orizzontale) , nei confronti di un determinato lavoratore (mobizzato) con l'evidente scopo di emarginarlo, isolarlo ed indurlo infine, alle dimissioni o, quanto meno, ad accettare l'esautoramento delle funzioni esercitate.
- **MOBIZZATO:** è la vittima del mobbing, cioè il soggetto delle angherie e delle persecuzioni poste in essere da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo, allo scopo di privarlo delle funzioni esercitate nell'ambito dell'organizzazione lavorativa. A tal fine egli (il lavoratore) viene continuamente umiliato, offeso, isolato e ridicolizzato anche per quanto riguarda la vita privata, il suo lavoro deprezzato, ossessivamente criticato o addirittura sabotato, il suo ruolo declassato ed il suo lavoro svuotato di contenuti e talvolta persino privato degli strumenti (sindrome della scrivania vuota), le sue stesse capacità (personali e professionali) messe in discussione. Questo processo viene percepito dalla vittima come una discriminazione.
- **MOBBER:** l'aggressore, colui che svolge sistematicamente (talvolta con modalità subdole) un azione psicologica su un proprio subordinato oppure anche solo un collega, mediante critiche per il minimo errore, aggressioni verbali, maldicenze, minacce ingiustificate, omessa gratifica dei successi , con lo scopo di "demoralizzarlo" così da creargli sentimenti di disistima, per indurlo a licenziarsi oppure anche solo per isolarlo o per esautorarlo.

LE 15 SITUAZIONI SOSPETTE DI MOBBING SECONDO HEINZ LEYMANN

1. Improvvisamente spariscono o si "rompono" senza che vengano sostituiti , strumenti di lavoro come telefoni, computer, lampadine etc.
2. I litigi ed i dissidi con i colleghi di lavoro sono più frequenti del solito.
3. Vi mettono vicino un accanito fumatore sapendo quando odiate il fumo.
4. Quando entrate in una stanza la conversazione generale di colpo si interrompe.
5. Venite tagliato fuori da notizie e comunicazioni importanti per il lavoro.
6. Girano pettegolezzi infondati sul vostro conto.
7. Vi affidano da un giorno all'altro incarichi inferiori alle vostre competenze.
8. Vi sentite sorvegliati nei minimi dettagli: orari di entrata e uscita, telefonate, tempo passato alla fotocopiatrice o alla macchinetta del caffè.

9. Vi rimproverano eccessivamente per delle piccolezze.
10. Non viene data alcuna risposta a vostre richieste verbali o scritte.
11. Superiori o colleghi vi provocano per indurvi a reagire in modo incontrollato.
12. Venite esclusi da feste aziendali o da altre attività sociali.
13. Vi prendono in giro per l'aspetto fisico o l'abbigliamento.
14. Tutte le vostre proposte di lavoro vengono rifiutate.
15. Siete retribuito meno di altri che hanno incarichi inferiori.



OSSERVATORIO REGIONALE MOBING

MODULO DI ADESIONE

Spedizione via internet a: mobbing.sardegna@tiscalinet.it

Spedizione postale a: O.R.M. % Intercral Sardegna – viale Trieste 118 09123 Cagliari - tel/fax 070.

Nome: Recapito:

Professione: fax: email:

Esperienze:.....

Desidero aderire alla iniziativa dell'Osservatorio Regionale Mobbing nei seguenti settori:

- LAVORO - SCUOLA - CONDOMINIO - SPORT
- altro:

Per le seguenti attività:

- ASSISTENZA PRIMO CONTATTO O
- ASSISTENZA PSICOLOGICA O
- ASSISTENZA LEGALE O
- ATTIVITA' ORGANIZZATIVA O
- RICERCA / ANALISI / PROPOSTE O
- O

Osservazioni:

.....

firma:

(modulo adesione ORM)