

Il *mobbing* in Italia: problematiche connesse con la tutela del lavoratore

Giovanni Maria Pirone

Direttore Generale - Istituto Italiano di Medicina Sociale

Workshop: BULLYING AND WORKPLACE VIOLENCE

Roma, 2 dicembre 2004

1 . Definizione e connotati essenziali

Si verifica una situazione di **mobbing** ogni qual volta vengono poste in essere dai datori di lavoro, dai dirigenti o dagli stessi colleghi (c.d. "*mobber*") sistematiche e ripetute vessazioni (almeno una volta a settimana per sei mesi), finalizzate ad emarginare, discriminare, e, nei casi più gravi, ad indurre alle dimissioni, il lavoratore oggetto delle persecuzioni (c.d. "*mobbizzato*").

2 . Inquadramento del mobbing

Il concetto di mobbing è una “*legal frame work*”, ossia una cornice che raccoglie vari tipi di condotta (discriminazioni, molestie sessuali, dequalificazione, abuso di potere, ecc...) accomunati dalla caratteristica di essere costituiti da atti destinati a provocare sofferenze, disagi e mortificazioni a carico di un determinato soggetto in ambito lavorativo.

3 . Dimensione del fenomeno (1/8)

(dati INAIL 2001)

- **Le Denunce**
- 210 denunce presentate, accolte 28 (11 dall'ILVA di Taranto); nessun caso in Molise Basilicata e Valle d'Aosta.
- **Il Rischio**
- I fattori di rischio riconosciuti dai medici legali INAIL sono il demansionamento (46%) e lo svuotamento della mansione (39,5%).
- Il rischio è maggiore negli impiegati (58,8%), nel terziario (41%), nei diplomati (46,8%), nella classe di età 46-55 (46,3%).

4 . Dimensione del fenomeno (2/8) (Rapporto EURISPES, 2003)

La stima delle vittime da mobbing:

- **un milione e mezzo** di lavoratori
- **impiegati 79%** (63% privato , 37% pubblico)
- **donne 52%**
- **diplomati (52%), laureati (24%)**
- **solo il 4% denuncia gli abusi**

5 . Dimensione del fenomeno (3/8) **(Ricerca SDA BOCCONI - febbraio 2004)**

Identikit del “mobber” in Italia:

- **i superiori (53,5%),**
- **i colleghi (7,1%).**
- Nonostante il questionario non comprendesse la voce «tutti» nell'indicazione dei mobber, più del 10% dei rispondenti ha aggiunto tale voce a penna.

6 . Dimensione del fenomeno (4/8) (Ricerca SDA BOCCONI - febbraio 2004)

Identikit del “mobbizzato” in Italia:

- **Con riferimento all'età**, la distribuzione del mobbing risulta piuttosto omogenea, con la sola significativa eccezione dei giovani tra i 21 e i 30 anni, che costituiscono un misero 5,9% dei mobbizzati;
- **con riferimento al sesso**, a differenza dell'Europa, dove le più colpite dal mobbing sono le donne, nel nostro Paese la percentuale è leggermente più alta per gli uomini;
- **con riferimento alle qualifiche professionali**, i lavoratori con titoli di studio più bassi sono meno colpiti dal mobbing: solo l'1% delle vittime possiede la licenza elementare ed i titoli di studio superiori sono sovrarappresentati rispetto alla composizione del mercato del lavoro italiano.

7 . Dimensione del fenomeno (5/8) (Ricerca IREF - marzo 2004)

Su un campione di 3000 intervistati rappresentativo dei lavoratori italiani:

- **il 5,2%** del campione ha dichiarato di essere **vittima del mobbing**;
- **il 5,5%** del campione ha dichiarato **di aver subito mobbing in passato** (ex-mobbizzati);
- **il 70,4%** del campione ha dichiarato di **non conoscere il fenomeno del mobbing**;

8 . Dimensione del fenomeno (6/8) (Ricerca IREF - marzo 2004)

- **il 18,9%** del campione, pur non essendo esposto al mobbing, ha manifestato **una spiccata sensibilità nei confronti del fenomeno;**
- **il mobbing** colpisce in particolare i lavoratori con **un'età compresa tra i 40 e i 50 anni;**
- **nel 78,6%** dei casi si tratta di “**mobbing verticale**”, ovvero di **vessazioni poste in essere dai superiori.**

9 . Dimensione del fenomeno (7/8) (Ricerca IREF - marzo 2004)

Con riferimento al 5,2 % degli attuali mobbizzati:

- **il 66,9% è di sesso maschile;**
- **l'80% è dipendente a tempo indeterminato;**
- **il 63,8% risiede nel Sud e il 20,4% nelle Isole;**
- **il 34,5% lavora nel settore industriale in un'impresa con più di 250 dipendenti (37,3%).**

10 . Dimensione del fenomeno (8/8) (Ricerca IREF - marzo 2004)

Con riferimento al 5,5 % degli ex-mobbizzati:

- **il 60,7% è di sesso femminile;**
- **il 27% di tali lavoratrici lavora nel settore pubblico;**
- **il 27,3% di tali lavoratrici è inserito in un'unità operativa della Pubblica Amministrazione (dipartimenti, direzioni, servizi, ecc...) di media dimensione.**

11 . Evoluzione del fenomeno nel tempo (Ricerca IREF - marzo 2004)

Confrontando i dati relativi agli attuali mobbizzati e quelli relativi agli ex-mobbizzati, al fine di valutare l'evoluzione del fenomeno negli ultimi anni, emerge che **il mobbing nel tempo ha radicalmente cambiato bersaglio e ambito d'azione, passando dalle lavoratrici pubbliche ai lavoratori della grande industria.**

ERGO: il mobbing non è più uno strumento di “discriminazione di genere”, ma una “pratica volta ad aggredire tutti coloro che non si conformano alle regole implicite di un'organizzazione”.

12 . La tutela del mobbizzato nel quadro normativo nazionale (1/7)

La Costituzione e lo Statuto dei lavoratori

Art. 32 della Costituzione: la tutela della salute è diritto dell'individuo ed interesse della collettività

Art. 41 della Costituzione: la libertà dell'iniziativa economica è tutelata se non contrasta l'obbligo del rispetto per la sicurezza, la libertà e la dignità umana del lavoratore

Legge n. 300 del 1970: lo Statuto dei lavoratori tutela la libertà e la dignità dei lavoratori

13 . La tutela del mobbizzato nel quadro normativo nazionale (2/7)

Le attuali forme di tutela dal mobbing in sede civile

- **art. 2043 del Codice Civile** – Obbligo del risarcimento per fatto illecito (azione dolosa o colposa che causi ad altro danno ingiusto).
- **art. 2087 del Codice Civile** – Obbligo di tutela delle condizioni di lavoro (integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori).
- **art. 2103 del Codice Civile** – Obbligo di tutela della professionalità del lavoratore.

14 . La tutela del mobbizzato nel quadro normativo nazionale (3/7)

Le attuali forme di tutela dal mobbing in sede civile

- **art. 2049 del Codice Civile** – Responsabilità dei padroni e dei committenti.
- **art. 1175, 1176 e 1375 del Codice Civile** – Doveri di correttezza, diligenza nell'esercizio di un'attività professionale e buona fede.
- **art. 700 del Codice di Procedura Civile** – Tutela in via d'urgenza in presenza di comportamenti vessatori o discriminatori che pongono in grave pericolo i diritti dei lavoratori

15 . La tutela del mobbizzato nel quadro normativo nazionale (4/7)

Le attuali forme di tutela dal mobbing in sede penale

- **art. 323 del Codice Penale** – Punibilità del reato di abuso d’ufficio.
- **art. 581 del Codice Penale** – Punibilità del delitto di percosse.
- **art. 582 del Codice Penale** – Punibilità del delitto di lesione personale volontaria.
- **art. 590 del Codice Penale** – Punibilità del delitto di lesione personale colposa.

16 . La tutela del mobbizzato nel quadro normativo nazionale (5/7)

Le attuali forme di tutela dal mobbing in sede penale

- **art. 594 del Codice Penale** – Punibilità del reato di ingiuria
- **art. 595 del Codice Penale** – Punibilità del reato di diffamazione.
- **art. 610 del Codice Penale** – Punibilità del reato di violenza privata.
- **art. 660 del Codice Penale** – Punibilità del reato di molestia.

17 . La tutela del mobbizzato nel quadro normativo nazionale (6/7)

Le attuali forme di tutela dal mobbing in sede penale

- **art. 609 bis del Codice Penale** – Punibilità del reato di violenza sessuale.
- **art. 572 del Codice Penale** – Punibilità del reato di maltrattamenti (Cass.Pen. 12 marzo 2001, Sent. n.10090, Ric. Erba e altro)

18 . La tutela del mobbizzato nel quadro normativo nazionale (7/7)

La normativa in materia assicurativa, previdenziale e prevenzionistica

- **D.Lgs. n. 38/2000** – Disposizioni in materia di tutela assicurativa sul lavoro
- **Legge n. 222/1984** – Revisione della disciplina dell'invalidità pensionabile;
- **D.Lgs. n. 626/94** – Attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.

19 . La tutela del mobbizzato nel più recente quadro giurisprudenziale

Cassazione - Sezioni Unite Civili Sentenza 4 maggio 2004 n. 8438

Risolvendo un contenzioso giurisprudenziale che perdurava da diverso tempo, le Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione hanno statuito **la natura contrattuale dell'azione di risarcimento danni per mobbing**, per la violazione del principio di protezione delle condizioni di lavoro (**2087 c.c.**) e per la violazione della tutela della professionalità (**art. 2103 cod. civ. - in relazione alla quale si chiede il ripristino della precedente posizione di lavoro e della corrispondente qualifica-)**.

20 . La tutela del mobbizzato nel più recente quadro giurisprudenziale

Il carattere innovativo di questa sentenza della Corte Costituzionale

La Corte di Cassazione a SS.UU. con Sentenza n. 8438 del 4/5/2004 **ha individuato la causa giuridica del mobbing nella violazione di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro e, in particolare, in quegli atti di potere datoriale posti in essere in violazione del principio di protezione delle condizioni lavorative (art.2087 c.c.) nonché della tutela della professionalità (art.2103 c.c.)** **Questo indipendentemente dalla durata nel tempo dei comportamenti e dei loro effetti.**

21 . La tutela del mobbizzato nel più recente quadro giurisprudenziale

Il regime della responsabilità contrattuale è più favorevole al mobbizzato sotto vari aspetti:

Onere della prova: ai sensi dell'art. 2087 c.c., il lavoratore è sufficiente provare il danno e il nesso causale, mentre spetta al datore di lavoro provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno;

Prescrizione: il diritto al risarcimento del danno da inadempimento contrattuale si prescrive nell'ordinario termine decennale ex art. 2946, mentre il diritto al risarcimento del danno da illecito civile si prescrive in 5 anni ex art. 2947.

22 . La tutela dal mobbing (Stato o Regioni ?)

**CORTE COSTITUZIONALE – 19.12.2003, N.359 –
PRES. CHIEPPA – EST. AMIRANTE**

**Mobbing – Legge regionale Lazio n. 16 del 2002 –
Questione di legittimità costituzionale – Fondatezza –
Sussistenza**

La questione di legittimità costituzionale della Legge della regione Lazio 11 luglio 2002, n.16, sollevata in riferimento all'art. 117, comma 2, lett. l) e g), comma 3, è fondata in quanto tale legge, disciplinando la materia del mobbing, eccede le competenze della legislazione regionale.

23 . La visione europea sulle tutele (Stato o Regioni ?)

A livello comunitario si esclude che il *mobbing* possa essere oggetto di discipline territorialmente differenziate. A tal proposito la risoluzione del Parlamento europeo AS-0283 del 21 settembre 2001 “Mobbing sul posto di lavoro” esorta gli Stati membri (...) a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del mobbing e la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare ed 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

24 . La posizione INAIL sul danno da mobbing (Circ. 71- 17 /12/2003)

L'Inail riconosce un danno alla salute da condizioni riconducibili alla nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo, quindi all'organizzazione aziendale delle attività lavorative.

In questa prospettiva il disturbo psichico può qualificarsi di origine professionale, ed essere, quindi, passibile di copertura assicurativa, a condizione che sia causato da “specifiche e particolari condizioni dell'attività e dell'organizzazione del lavoro”, condizioni definite di “costrittività organizzativa”

25 . La Costrittività Organizzativa

La Costrittività Organizzativa si realizza attraverso la marginalizzazione del lavoro, lo svuotamento delle mansioni, l'inattività forzata, la negazione degli strumenti di lavoro, i trasferimenti ingiustificati, la dequalificazione professionale, gli incarichi eccessivi rispetto ad eventuali handicap psicofisici, l'impedimento alle notizie lavorative, l'esclusione reiterata dalla formazione professionale, le esasperate forme di controllo.

26 . I Disturbi Psicici da Costrittività Organizzativa

- disturbo post-traumatico da stress cronico di grado moderato (danno biologico al 6%)
- disturbo post-traumatico da stress cronico severo (danno biologico al 15%)

27 . L'orientamento del Ministro del Welfare

Il Ministro del Welfare con decreto 27 aprile 2004 (G.U. n. 134 del 10 giugno 2004) inserisce il Disturbo dell'adattamento cronico e il Disturbo post-traumatico cronico da stress tra le malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (Costrittività Organizzative), collocandole comunque tra le malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità.

28 . Spunti di riflessione 1/2

- Il fenomeno sociale del mobbing rientra in una tipologia di interventi a carattere sociale o sanitario?
- E' inadeguato il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore oppure è carente la sorveglianza sanitaria per predire una malattia psichica?
- La gestione dei casi di mobbing potrebbe trovare migliore soluzione nell'applicazione di una normativa specifica e/o nella concertazione per interventi ad hoc ?

29 . Spunti di riflessione 2/2

Molti fattori di rischio descritti dall'INAIL sono sovrapponibili a quelli individuati nell'accordo europeo CIES-UNICE (ex art. 139 del Trattato) sullo stress sul lavoro dell' 8 ottobre 2004: potrebbe essere questo lo strumento utile per pianificare in concertazione anche la lotta ai fenomeni di mobbing?

30 . L'impegno 2005 dell'IIMS

L' I.I.M.S. intende avviare uno studio finalizzato a:

Verificare le potenzialità della legislazione vigente e gli orientamenti del legislatore comunitario (anche in considerazione dell'ampliamento/discriminazione/dumping sociale nel mercato del lavoro della UE allargata).