

I.N.P.D.A.P.

**ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA
PER I DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**

DELIBERA DEL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

N. 165 del 13 novembre 2001

OGGETTO: il fenomeno "mobbing".

IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

VISTO il D.L.vo 30 giugno 1994 n. 479 di istituzione dell'Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica;

VISTO il D.P.C.M. del 4 agosto 1999 di costituzione del Consiglio di indirizzo e vigilanza;

VISTO che nella seduta del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'8 settembre 1999 è stato nominato il Presidente del predetto organo;

VISTO il D.P.R. del 4 maggio 1999 di nomina del Presidente dell'Istituto;

VISTO il D.P.C.M. del 19 febbraio 1999 di costituzione del Consiglio di Amministrazione;

SOTTO la Presidenza del Dr. Giancarlo Fontanelli ed alla presenza dei Consiglieri:

Cons. Donatello	Bertozzi
Cons. avv. Giuliano	Bologna
Cons. Carmelo	Calabrese
Cons. rag. Rocco	Carannante
Cons. dr. Pier Luigi	Cenci
Cons. dr.ssa M. Francesca	Comerci
Cons. Enrico	Corti
Cons. dr.ssa Cettina	Costanzo Bana
Cons. dr. Vincenzo	Damiano

Cons. dr. Vincenzo	D'Antuono
Cons. dr. Lucio	D'Ubaldo
Cons. Battista	Lepidi
Cons. dr. Mario	Mancini
Cons. dr.ssa Matilde	Mancini
Cons. dr. N. Antonio	Marrone
Cons. dr. Giorgio	Pagano
Cons. dr. Michele	Penta
Cons. Maurizio	Sarti
Cons. dr. Pierluigi	Severi
Cons. dr. Sergio	Testuzza
Cons. dr. Giuseppe	Tripanera
Cons. prof. Giuseppe	Ughi

VISTO il D.L.vo 3 febbraio 1993 n.29 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO che, ai sensi dell'art. 3, comma 4, del D.L.vo n. 479/94, così come modificato dall'art. 17, comma 23 della legge 15 maggio 1997 n. 127, il Consiglio di indirizzo e vigilanza definisce i programmi, individua le linee di indirizzo dell'Ente e determina gli obiettivi strategici pluriennali;

VISTO il D.P.R. 24 settembre 1997 n. 368 di emanazione del Regolamento concernente l'organizzazione ed il funzionamento dell'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica;

VISTO il Regolamento generale del Consiglio di indirizzo e vigilanza approvato con delibera n. 113 del 18 luglio 2000;

CONSIDERATO il fenomeno "mobbing" di cui si discute e la necessità che anche in ambito INPDAP siano poste in essere possibili azioni e rimedi preventivi;

PRESO ATTO delle valutazioni della Commissione istituzionale, organizzazione ed informatica che ha approfondito l'esame delle relative problematiche;

VISTA la relazione approvata dalla Commissione medesima nella seduta del 31 ottobre 2001;

ALL'UNANIMITA' dei Consiglieri presenti

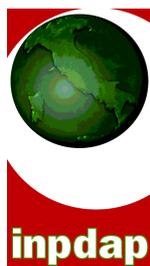
DELIBERA

di far propri i suggerimenti espressi dalla Commissione istituzionale, organizzazione ed informatica così come rappresentati nell'allegata relazione. In particolare impegna gli Organi di gestione ad indire uno specifico convegno che consenta di approfondire le problematiche connesse al fenomeno del mobbing.

Il Consiglio di indirizzo e vigilanza sollecita gli Organi di gestione ad assumere iniziative concrete (es.: formazione – monitoraggio ecc.) che possano essere opportunamente definite a seguito degli approfondimenti ed arricchimenti che emergeranno.

Il Segretario
(dr. Giuseppe Beato)

Il Presidente
(dr. Giancarlo Fontanelli)



**ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA
PER I DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**

CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

**COMMISSIONE ISTITUZIONALE, ORGANIZZAZIONE
ED INFORMATICA**

Seduta del 31 ottobre 2001

OGGETTO: Il fenomeno “Mobbing”.

Premessa e definizione

Nonostante sia divenuto anche in Italia oggetto di studio e di convegni e per quanto sia un risultato delle dinamiche psico-sociali dell'organizzazione del lavoro, il **mobbing** (dal verbo anglosassone “to mob” che significa “aggregare”), è ancora quasi sconosciuto alla massa di coloro che più ne sono toccati: i lavoratori, i quali lo subiscono e ne soffrono le conseguenze, inconsapevoli delle cause che lo scatenano, degli effetti laceranti sulla propria salute ed incapaci quindi di prevedere tali dinamiche, di difendersi dagli aggressori, di tutelare la propria integrità psico-fisica.

Tale particolare fenomeno, evidenziato in Svezia per la prima volta agli inizi degli anni '80, consiste in una forma di violenza psicologica posta in atto da un superiore o da più colleghi di lavoro nei confronti di una “vittima designata”, la quale è soggetta a continui attacchi ed ingiustizie che a lungo andare la portano ad una condizione di estremo disagio psicologico, quando non addirittura ad un crollo del suo equilibrio psicofisico.

Nei suoi confronti vengono poste in essere pratiche dirette al suo isolamento dall'ambiente di lavoro fino ad arrivare, nei casi più gravi, alla sua espulsione dopo averne menomato la capacità lavorativa e la fiducia in se stessa.

Il sintomo, stando al parere degli esperti, è un fenomeno patologico che può essere riguardato da molti punti di vista e che può colpire un'ampia fascia di lavoratori. Esso è “trasversale” potendolo ritrovare negli ambienti di lavoro tra i più disparati e in quasi tutti i mestieri e professioni, anche se alcune di esse - in genere quelle più qualificate - sembrano essere le più colpite.

Il criterio, sia pur arbitrario, per definire il fenomeno è l'**aggressione** che deve essere frequente, pressochè giornaliera o a scadenza settimanale e deve durare per un periodo di almeno sei mesi.

E' la sfera personale, insieme a quella professionale, sociale ed affettiva, ad essere direttamente intaccata, visto che mettere fuori gioco e isolare dal gruppo la vittima designata sono alcuni dei tratti caratteristici del mobbing.

Fasi di sviluppo del Mobbing

Il Mobbing, secondo numerosi psicologi si sviluppa attraverso quattro distinte fasi:

Fase 1: (peraltro molto breve) dove si hanno chiari "segnali premonitori" e dove il soggetto, all'interno di una relazione lavorativa precedente l'evento di natura neutra o addirittura molto positiva sia tra colleghi che con il superiore, subisce un brusco cambiamento in negativo dei suoi rapporti relazionali con i medesimi;

Fase 2: dove il fenomeno è in "fase conclamata" e la vittima subisce continui attacchi da un superiore e/o dai colleghi con aggressioni pressochè giornaliere tendenti a danneggiarla; in particolare questi attacchi hanno la funzione di ledere la sua reputazione con maldicenze e calunnie, di impedirle ogni forma di comunicazione e di espressione escludendola così dal flusso delle informazioni, di renderle impossibile svolgere il proprio lavoro in modo soddisfacente, di vere e proprie minacce;

Fase 3: quando il caso diventa "ufficiale", perché la situazione viene riconosciuta e segnalata all'ufficio del personale che apre un'inchiesta;

Fase 4: quando scatta il provvedimento di "allontanamento" e la vittima viene totalmente isolata dall'ambiente di lavoro, viene dequalificata professionalmente e le vengono assegnati incarichi lavorativi di scarso rilievo e poco gratificanti.

I danni derivanti dal fenomeno

Come quelle sociali e psicologiche, aggiunte a quelle relative al danno biologico permanente, le conseguenze economiche che scaturiscono da tale situazione sono considerevoli e possono portare a lunghi periodi di malattia del soggetto interessato, con la necessità di continui interventi da parte del datore di lavoro, della dirigenza a vario livello, del personale medico e consulenti esterni.

Si determinano così aggravii economici notevoli per l'azienda in termini di produttività ed investimenti di formazione, di perdita di professionalità e deterioramento della qualità della vita per il soggetto interessato e di costi sociali per l'intera collettività.

Tutela legislativa in favore del lavoratore mobbizzato

In linea generale non v'è legge o disposizione normativa nel nostro sistema giuridico che disciplini in modo specifico la fattispecie del mobbing e quindi per tale problema occorrerà riferirsi, come quadro normativo, al nostro ordinamento giuridico, *in primis* alla nostra Carta Costituzionale, al fine di ricavarne la disciplina più adeguata a tale scopo e favorirne così la sua applicazione.

Dalla Costituzione al Codice Civile e di Procedura civile, allo Statuto dei Lavoratori le forme di tutela e gli orientamenti in materia offrono spunti importanti per la difesa dei diritti, benché i medesimi non siano ancora stati raccolti ufficialmente sotto la fattispecie della "sindrome da mobbing", che è un male sociale sempre esistito, ma che solo da poco

tempo si è posto all'attenzione dei sociologi, psicologi del lavoro, psichiatri, e anche della Magistratura.

Una recente sentenza della Suprema Corte di Cassazione (n. **5491** del **2/5/2000**), ha stabilito che in caso di mobbing il datore di lavoro “risponde direttamente o indirettamente se non interviene per la cessazione della situazione verificatasi” e questo al fine di salvaguardare la tutela del lavoratore così come prevede l'articolo 2087 del codice civile.

Da ciò discende che debba essere il datore di lavoro a discolarsi per quanto avvenuto e non il lavoratore a provare l'esistenza del fatto. A quest'ultimo spetterà soltanto dimostrare il “nesso di casualità” tra i comportamenti del datore di lavoro o dei colleghi e i danni causati alla sua salute, che dovranno tuttavia essere comprovati da uno specifico “certificato medico-legale”.

Avendo comunque il sintomo assunto ormai una certa preoccupante rilevanza nel campo lavorativo in generale, numerosi sono stati i progetti di legge fino ad oggi presentati in Parlamento con lo scopo di affrontare il problema della tutela del lavoratore sul posto di lavoro quando questi è sottoposto a violenze morali e a persecuzioni psicologiche. Lo stesso Parlamento Europeo (a norma dell'articolo 163 del suo Regolamento), in una sua passata seduta (28/02/2001), ha provveduto a nominare un'apposita commissione di studio, la quale ha elaborato una circostanziata relazione di iniziativa tendente a studiare il problema sia sotto il profilo della sua analisi che dei possibili rimedi da adottare.

Ciò premesso e pur riconoscendo che nel nostro Ente il fenomeno non sembra manifestarsi in forma grave, sarebbe certamente utile promuovere attività di “sollecitazione e vigilanza” attinenti il delicato problema e certamente rilevanti anche a particolari aspetti contemplati dal D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 (art. 3 tit. I°, capo IV).

Per quanto sopra esposto la Commissione istituzionale, organizzazione ed informatica, all'unanimità dei Consiglieri

SUGGERISCE

di indire uno specifico **convegno** che approfondisca le particolari problematiche che scaturiscono dal “fenomeno mobbing” e che coinvolga la maggior parte del personale o quantomeno quella più sensibile al problema stesso,

PROPONENDO

al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza di investire gli Organi di gestione affinché si attivino per porre in essere le seguenti direttive:

- curare lo svolgimento di un **processo di formazione** (a partire dai **dirigenti**) volto alla individuazione di tutti quei comportamenti che sono da evitare ai fini di una necessaria prevenzione del fenomeno medesimo;
- istituire un apposito **sportello mobbing (centro di ascolto)** a disposizione degli interessati.

IL DIRIGENTE
(Dr. Alfredo Terzo)

IL COORDINATORE
(Dr. Mario Mancini)