

IL MOBBING

Il mobbing è un fenomeno sociale che viene definito molestie morali sul posto di lavoro. Esso è costituito da abusi, vessazioni, comportamenti negativi e psicologicamente violenti. E' chiaro che il mobbing genera situazioni di aggressione, di esclusione e di emarginazione di un lavoratore da parte dei suoi colleghi o dei suoi superiori. Analizzare etimologicamente il termine mobbing può aiutarci a comprendere la vastità del fenomeno.

Il termine inglese mobbing nasce da una locuzione latina "*mobile vulgus*" che significa "*movimento della gentaglia*", il verbo inglese to mob indica <<aggreire>>, <<accerchiare>>, <<assalire>>.

Il termine mobbing è stato utilizzato per la prima volta da Konrad Lorenz, il famoso etologo, nel 1971, per indicare il comportamento di alcune specie di uccelli che si coalizzavano contro un altro uccello che tenta di assalire il nido altrui; gli uccelli attaccano ed escludono l'invasore fino a provocarne la morte. Il lemma mobbing fu utilizzato negli anni '80 dallo psicologo del lavoro tedesco Heinz Leymann, nell'ambito di una ricerca dedicata allo stress nell'ambiente di lavoro.

Nel 1984 venne pubblicata la prima pubblicazione scientifica con la quale Leymann, il padre della disciplina, introdusse il fenomeno, e formalizzò l'uso specifico del termine mobbing.

Con il termine mobbing l'autore indicava una particolare forma di vessazione esercitata nel contesto lavorativo commessa attraverso azioni vessatorie chiamate azioni mobbizzanti, da parte di uno o più individui, nei confronti di un lavoratore, che essendo in una situazione di appoggio e di difesa, presenta innumerevoli sintomi psico-patologici

Per diversi anni Leymann, in Svezia, ha condotto ricerche su questo fenomeno, da lui definito anche <<terrore psicologico>>, aprendo la strada ad una grande quantità di studi e ricerche su tale fenomeno, soprattutto nel Nord dell'Europa.

Ad essi si sono progressivamente affiancati diversi contributi provenienti ormai non solo da tutte le nazioni europee, ma da tutte le nazioni industrializzate del mondo.

Il termine mobbing non è universalmente accettato; in Norvegia, in Giappone e nei paesi anglosassoni si utilizza il termine bullying (bullismo). Invece in Svezia, Francia, Italia, nei paesi di lingua tedesca e nell'Europa dell'est è più usato il termine mobbing.

Anche la parola bossing (spadroneggiamento) viene utilizzata per indicare atti di violenza sul lavoro.

Analizziamo le diverse espressioni: con il termine bullying si intendono tutte le forme di comportamento violento esercitate, non esclusivamente, sul posto di lavoro ma che possono avvenire anche in casa, a scuola o in caserma; il bullying non sempre è intenzionale, a volte è provocato da conflitti di personalità o da emotività incontrollabile.

Inoltre il bullying è caratterizzato da una particolare distribuzione dei soggetti: è sia del tipo "tutti contro uno" che del tipo "uno contro tutti"

Il termine **bullying**, quindi, rappresenta una particolare forma di interazione conflittuale, che può verificarsi non solo negli uffici ma anche in altri contesti, come le scuole o le caserme. Esso viene attuato da un solo aggressore nei confronti di una o più vittime, per mezzo di una strategia di aggressione a lungo termine, caratterizzata anche dalla comparsa di una vera e propria violenza fisica. In alcuni paesi, come quelli anglosassoni, la Norvegia e il Giappone, il termine bullying viene largamente utilizzato come sinonimo di mobbing.

Con il termine **bossing (spadroneggiamento)** si indica la prepotenza esercitata dall'azienda verso i dipendenti divenuti ormai scomodi. Il **bossing** è una forma di violenza psicologica che viene esercitata dall'azienda o dal vertice della stessa come una vera e propria strategia aziendale di riduzione, ringiovanimento o razionalizzazione del personale. Tutte le azioni di violenza vengono compiute allo scopo di indurre la vittima alla dimissione. Il mobbing diventa bossing quando le persecuzioni sono perpetrate dall'azienda, o dai vertici dirigenziali, nei confronti di dipendenti divenuti in qualche modo scomodi, esse rientrano così in una strategia aziendale volta ad indurre i dipendenti a dare le dimissioni. In questo modo l'azienda riesce ad evitare il licenziamento, che potrebbe provocare reazioni sindacali o legali.

Il lavoratore, infatti, se licenziato improvvisamente e senza valide motivazioni, potrebbe rivolgersi ai sindacati o fare appello al diritto del lavoro e alla giurisprudenza civile e penale, per conoscere meglio i suoi diritti e intentare così una causa legale contro l'azienda.

Un altro termine che viene utilizzato è l'espressione *job-harassment* con cui ci si riferisce alle molestie sessuali nell'ambiente lavorativo.

Tuttavia il *mobbing* non va confuso con le controversie che possono quotidianamente verificarsi nell'ambiente di lavoro.

Presa singolarmente ogni azione che è possibile riscontrare in un processo di *mobbing*, può essere considerata tipica di una normale interazione quotidiana tra colleghi.

Per parlare di *mobbing* sono invece necessari due requisiti fondamentali: la frequenza e la durata. Infatti il *mobbing* è costituito da vessazioni, di vario genere, condotte in modo sistematico e per un lungo periodo di tempo, secondo Leymann almeno una volta a settimana per sei mesi.

Oggi quasi tutti gli autori concordano con l'affermare che con il termine *mobbing* bisogna intendere tutti quegli atti e tutti quei comportamenti posti in essere, generalmente, da datori di lavoro o colleghi con carattere di continuità, che possono arrecare danni rilevanti alla condizione psicofisica del lavoratore.

Si tratta, in pratica, di quegli atti vessatori che vanno dall'isolamento, alla dequalificazione oppure all'emarginazione del lavoratore.

Il *mobbing* è un processo particolarmente complesso, inizia lentamente e subdolamente e diviene evidente solo dopo un lungo periodo di tempo. Il *mobbing* per la sua complessità si caratterizza da un'ampia variabilità di attacchi attraverso cui si estrinseca; tutto ciò lo rende un processo difficile da riconoscere e da affrontare nel modo giusto. Una delle sue caratteristiche principali è quella di avere tre protagonisti: l'autore del comportamento illecito, la vittima e gli spettatori. L'autore del comportamento illecito è l'agente attivo delle azioni mobbizzanti e la vittima designata è colei che subisce tali azioni senza rendersene conto. In un processo di *mobbing*, dato il tipo di violenze messe in atto e il fatto che esse siano protratte nel tempo, ci sono sempre dei testimoni. Essi sono in genere superiori o colleghi che, pur essendo consapevoli del processo in atto, o assistono con indifferenza alle vessazioni senza intervenire a favore della vittima, per paura di divenire essi stessi delle vittime, o si mostrano favorevoli alle azioni dell'autore attraverso determinati comportamenti, che lo aiutano a distruggere la vittima. In tale specifica maniera, pur non essendo direttamente coinvolti nel processo, gli spettatori possono influire sul suo sviluppo.

Una sua ulteriore caratteristica consiste nel fatto che è una forma di molestia che trova la sua estrinsecazione in azioni ostili (le cosiddette azioni vessatorie) dirette in modo sistematico, generalmente contro un singolo individuo, attuate intenzionalmente, in modo interattivo e con modalità polimorfe, caratterizzate da un'ampia variabilità dipendente dalla personalità dei soggetti coinvolti.

Con il termine *mobbing* l'autore indicava **una particolare forma di vessazione esercitata nel contesto lavorativo commessa attraverso azioni vessatorie chiamate azioni mobbizzanti, da parte di uno o più individui, nei confronti di un lavoratore, che essendo in una situazione di appoggio e di difesa, presenta innumerevoli sintomi psico-patologici**. Per diversi anni Leymann, in Svezia, ha condotto ricerche su questo fenomeno, da lui definito anche "terrore psicologico", aprendo la strada ad una grande quantità di studi e ricerche su tale fenomeno, soprattutto nel Nord dell'Europa.

Le definizioni sul mobbing che nel corso del tempo sono state fornite sono tantissime:

Tabella

Autore	Definizione
Leymann The Mobbing Encyclopaedia, 1996	Il mobbing o terrore psicologico sul posto di lavoro consiste in messaggi ostili e moralmente scorretti diretti sistematicamente da uno o più individui verso (in genere) un solo individuo, il quale, a causa del perpetuarsi di tali azioni, viene posto e mantenuto in una condizione di impotenza e incapacità di difendersi. Le azioni di mobbing si verificano molto frequentemente (secondo la definizione statistica almeno una volta alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (secondo la definizione statistica per almeno sei mesi). A causa della frequenza elevata e della lunga durata del comportamento ostile, questo maltrattamento produce uno stato di considerevole sofferenza sul piano mentale, psicosomatico e sociale
Hirigoyen, Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro, Milano, Einaudi, 2005	Qualunque condotta impropria che si manifesti, in particolare, attraverso comportamenti, parole, gesti, scritti capaci di arrecare offesa alla personalità, alla dignità, o all'integrità fisica o psichica di una persona, di metterne in pericolo l'impiego o di degradare il clima lavorativo
CCNL 2002-2005 - Pubblica Amministrazione	Il mobbing è una forma di violenza morale e psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenze, o, addirittura tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento
Relazione tematica della Corte Suprema di Cassazione – n. 142 - Il mobbing Roma 10/11/2008	Un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo
Istat – Ricerca Il disagio nelle relazioni lavorative – anni 2008-2009	Il comportamento vessatorio si riferisce alla percezione da parte delle persone di aver subito un comportamento con un inequivocabile intento persecutorio o discriminatorio, ripetuto nel tempo, con una frequenza superiore o uguale a più volte al mese, e di durata sufficientemente lunga (superiore almeno ai sei mesi). Vengono considerate vittime di queste azioni anche coloro che hanno subito azioni vessatorie con una frequenza giornaliera o plurisettimanale anche se per una durata inferiore ai sei mesi. L'autore dei comportamenti può essere sia un datore di lavoro che un collega o un sottoposto

Le tipologie del mobbing psicosociale

Per quanto riguarda *le tipologie delle azioni e dei comportamenti di mobbing* esse si suddividono in base alla *posizione e all'intenzione*.

Per il *primo tipo (posizione delle tipologie del mobbing)* possono essere di tipo:

- *verticale*, se sono esercitate dai dirigenti su un sottoposto, oppure dai sottoposti verso i dirigenti;
- *orizzontale*, qualora avvengono tra pari-grado.

Le *tipologie delle azioni e dei comportamenti di mobbing* possono essere suddivise in base *all'intenzione* e possono essere classificate:

- *emozionali*, quando si verifica un'alterazione delle relazioni interpersonali;
- *strategiche*, se l'azienda mette in atto delle strategie vessatorie, dirette e/o indirette volte ad estromettere dal processo lavorativo uno o più lavoratori .

Le *azioni di mobbing* possono essere suddivise:

- *dirette e palesi*, quando i comportamenti vessatori da parte degli autori sono rivolti alla vittime;
- *indirette, sottili o silenziose*, quando le azioni vessatorie sono messe in atto in maniera subdola. Purtroppo la maggior parte delle azioni sono del secondo tipo.
- *disciplinari*, quando la vittima riceve richiami scritti ingiustificati;
- *logistiche*, se la vittima viene trasferita in un luogo di lavoro scomodo;
- *mansionali o paradossali*, se alla vittima vengono dati compiti e mansioni "strani" .

Una nota classificazione di Leyman suddivide le *azioni mobbizzanti in cinque tipologie*:

1. Attacchi alla possibilità di comunicare;
2. Attacchi alle relazioni sociali;
3. Attacchi all'immagine sociale della vittima;
4. Attacchi alla situazione professionale e privata;
5. Attacchi alla salute.

Le azioni che possono essere messe, in atto da parte di colleghi o superiori, all'interno dei posti di lavoro, nei confronti di un collega che diventa una vittima designata, possono essere classificate secondo la Corte Suprema di Cassazione in questo modo:

- **pressioni o molestie psicologiche;**
- **calunnie sistematiche;**
- **maltrattamenti verbali ed offese personali;**
- **minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avviliti, anche in forma velata ed indiretta;**
- **critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;**
- **delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;**
- **esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;**
- **attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;**

- **attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;**
- **impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;**
- **marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;**
- **esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;**
- **atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni.**

Le cause del mobbing

I motivi che causano la sindrome del mobbing sono molteplici. In letteratura vengono generalmente raggruppati in due grandi categorie: fattori soggettivi e fattori determinati dalla organizzazione aziendale.

Le cause soggettive focalizzano l'attenzione sui protagonisti del mobbing; la seconda categoria prende in considerazione tutta una serie di condizioni che scaturiscono direttamente dall'attuale organizzazione del lavoro concentrandosi sulle condizioni sociali e culturali che stanno alla base del mobbing.

Occorre tenere presente tutti questi fattori al fine di eseguire un'adeguata diagnosi e una corretta valutazione del fenomeno.

Le cause soggettive

In questa categoria vengono considerate come cause principali dell'innescarsi del fenomeno: lo stress e i conflitti che possono insorgere sul posto di lavoro; i tratti di personalità degli attori, quindi abitudini, stili di vita, comportamenti particolari e in genere la diversità; e l'instaurarsi di relazioni interpersonali alterate ad esempio antipatie personali, invidia e desiderio di primeggiare, anche a discapito degli altri.

Da più parti sembra emergere la enorme facilità di instaurarsi i conflitti fra colleghi: è normale che negli ambienti lavorativi possano svilupparsi piccoli conflitti quotidiani, è però fondamentale che essi vengano affrontati e risolti. Quando non si riesce a risolvere in maniera efficace, per tutto il gruppo di lavoro, il conflitto, è probabile che si venga a creare un clima di tensione, che può costituire il terreno fertile allo sviluppo di conflitti più stabili, e quindi di situazioni vessatorie.

Oltre allo stress e ai conflitti, altre cause determinanti il mobbing possono essere individuate nelle caratteristiche degli attori di tale processo.

Un lavoratore, infatti, può essere colpito dal mobbing soltanto perché in qualche modo, si distingue dal gruppo dei colleghi. Egli può essere diverso per svariati motivi: semplicemente perché è l'ultimo arrivato o perché veste in modo eccentrico; per convinzioni religiose e politiche, abitudini e stili di vita particolari; per inclinazioni sessuali diverse; per un handicap fisico; o addirittura perché è una persona particolarmente brillante e creativa (Gilioli e Gilioli, 2000).

Altre volte il mobbing può svilupparsi per un'antipatia personale o dall'invidia nei confronti di qualcuno che possiede doti che altri non hanno, per esempio bellezza, giovinezza, ricchezza, doti relazionali (Hirigoyen, 2000).

L'invidioso si scaglierà contro qualcuno che percepisce come migliore di lui e quindi come un potenziale nemico.

Ulteriori fattori scatenanti la violenza psicologica sul posto di lavoro, e particolarmente presenti nel nostro paese, sono la paura di perdere il proprio posto di lavoro e l'ambizione a fare carriera ad ogni costo, anche a discapito degli altri.

Le cause organizzative

Il mobbing ha riscosso una particolare attenzione proprio in quest'ultimo decennio, periodo in cui l'organizzazione aziendale ha subito profonde trasformazioni organizzative, tecnologiche e finanziarie.

Tra le cause principali si annoverano: la disoccupazione, la sempre maggiore flessibilità richiesta alle professioni, le fusioni di più aziende in una sola, la competitività, l'exasperazione a ridurre i costi aziendali, l'insorgere di nuove forme di lavoro, le trasformazioni tecnologiche, commerciali e finanziarie subite dalle aziende.

Attualmente, di fronte all'elevato tasso di disoccupazione che affligge il nostro paese e alla crescente esigenza da parte delle aziende di ridurre i costi aziendali, il lavoro sembra essere una risorsa sempre più scarsa.

Il lavoratore, in tale contesto, percepisce la precarietà del proprio impiego e ciò può spingerlo a mettere in atto comportamenti mobizzanti.

Un altro aspetto dell'organizzazione aziendale è costituito dalla richiesta della capacità di lavorare in gruppo, ciò promuove l'instaurarsi di un elevato grado di competitività, che di fatto aumenta la conflittualità tra colleghi e con essa il rischio di mobbing (Casilli, 2000).

La competitività può anche essere causata dalla fusione tra aziende dello stesso settore, che crea "doppioni", cioè lavoratori che si ritrovano a svolgere le stesse funzioni. L'elevato grado di competitività provoca l'eliminazione dei lavoratori appartenenti all'azienda più debole (Gilioli e Gilioli, 2000).

La flessibilità rende i ruoli ricoperti dai lavoratori sempre meno precisi, le competenze loro richieste sempre più duttili e improvvisate; ciò fa sicuramente risparmiare tempo e denaro all'azienda, ma provoca confusione di ruoli e litigi tra colleghi, che possono facilmente degenerare in mobbing.

Le conseguenze

Il mobbing è una sindrome psicosociale. Ciò comporta inevitabilmente una serie complessa di sintomi che la vittima porta come conseguenza specifica delle azioni vessatorie.

Gli effetti negativi del mobbing possono essere individuati nell'azienda e nell'intera società.

Le conseguenze per la vittima

Le conseguenze delle violenze psicologiche sul posto di lavoro producono effetti patologici ai lavoratori.

Le conseguenze possono essere classificate in psicologiche, relazionali ed economiche.

Da un punto di vista psicologico oramai sappiamo che il lavoro è fonte di realizzazione personale in quanto elemento fondamentale di autonomia personale e di gratificazione.

E' facile comprendere cosa succede alla vittima allorché si trova a gestire una situazione di vessazione continua sul posto di lavoro. In un primo momento si verifica un calo dell'autostima, successivamente si hanno sensi di colpa, alla fine si strutturano una serie di conseguenze psicopatologiche.

Il mobbing conduce la vittima ad una situazione di estremo disagio psicologico che si ripercuote anche sulla sua salute psicofisica.

I disturbi psicopatologici più frequentemente riscontrati sono:

- Disturbo post-traumatico da stress;
- Disturbo dell'adattamento;
- Disturbo depressivo;
- Disturbo da panico;
- Disturbo dell'ansia.

Si verificano anche le alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo e le alterazioni dell'equilibrio psico-fisiologico, i disturbi del comportamento.

Tra le alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo sono state classificate le seguenti patologie:

- Stati di preallarme;
- Ossessioni;
- Isolamento;
- Anestesia reattiva;
- Depersonalizzazione.

La classificazione delle alterazioni specifiche dell'equilibrio psico-fisiologico include:

- Disturbi del sonno;
- Disturbi della sessualità;
- Senso di oppressione;
- Cefalea;
- Vertigini;
- Disturbi gastro-intestinali;
- Tachicardia;
- Manifestazioni dermatologiche.

Tra le alterazioni dei disturbi del comportamento si trovano:

- Disturbi alimentari (ad esempio anoressia nervosa e bulimia nervosa);
- Disturbo da uso di sostanze psicoattive (ad esempio alcolismo, tabagismo, farmaci);
- Aggressività rivolta verso se stessi e gli altri;
- Incapacità di adattamento sociale.

Le alterazioni psicosomatiche sono diverse e sono specifiche degli organi fisiologici.

Per quanto riguarda l'apparato digerente le patologie riscontrate sono:

- Bruciori di stomaco;
- Problemi gastrici;
- Ulcera.

Relativamente all'apparato respiratorio si annoverano le seguenti patologie:

- Mancanza di fiato;
- Problemi di respirazione;
- Senso di oppressione.

Per quanto concerne gli arti:

- Dolori muscolari;
- Senso di debolezza alle gambe;
- Sudorazione;
- Tremore.

In riferimento al collo e alle spalle le disfunzioni riscontrate sono:

- Cefalea muscolo-tensiva;
- Cervicale;
- Mal di schiena.

Relativamente al cuore:

- Infarto del miocardio;
- Palpitazioni;
- Tachicardia.

Relativamente agli occhi:

- Annebbiamento della vista;
- Dermatosi.

Relativamente alla pelle:

- Disturbi cutanei;
- Psoriasi.

Si riscontra anche un calo generale delle difese dell'organismo con una conseguente maggiore vulnerabilità alle malattie.

Immaginiamo per un attimo la vita relazionale: chi potrebbe resistere con una persona che si lamenta sempre e continuamente per i suoi problemi lavorativi?

Per quanto riguarda le relazioni familiari a mio avviso si registrano teorie diverse: alcuni autori affermano che molto spesso le persone che subiscono il mobbing tendono a cercare aiuto e sostegno all'interno della famiglia, presso la quale essi sfogano la loro rabbia, l'insoddisfazione e la depressione accumulate durante l'intera giornata lavorativa.

La famiglia inizialmente darà tutto il suo sostegno, la sua comprensione e la sua protezione al componente in crisi, ma con il passare del tempo la vittima costituisce una minaccia anche per la salute e l'integrità del nucleo familiare, che non riesce più a sostenerlo psicologicamente.

Ciò è dovuto al fatto che la violenza subita sul posto di lavoro diventa l'unico ed ossessivo argomento di conversazione. Disturbo da uso di sostanze psicoattive (ad esempio alcolismo, tabagismo, farmaci);

Aggressività rivolta verso se stessi e gli altri;
Incapacità di adattamento sociale.

Le alterazioni psicosomatiche sono diverse e sono specifiche degli organi fisiologici.

Per quanto riguarda l'apparato digerente le patologie riscontrate sono:

- Bruciori di stomaco;
- Problemi gastrici;
- Ulcera.

Relativamente all'apparato respiratorio si annoverano le seguenti patologie:

- Mancanza di fiato;
- Problemi di respirazione;
- Senso di oppressione.

Per quanto concerne gli arti:

- Dolori muscolari;
- Senso di debolezza alle gambe;
- Sudorazione;
- Tremore.

In riferimento al collo e alle spalle le disfunzioni riscontrate sono:

- Cefalea muscolo-tensiva;
- Cervicale;
- Mal di schiena.

Relativamente al cuore:

- Infarto del miocardio;
- Palpitazioni;
- Tachicardia.

Relativamente agli occhi:

- Annebbiamento della vista;
- Dermatosi.

Relativamente alla pelle:

- Disturbi cutanei;
- Psoriasi.

Si riscontra anche un calo generale delle difese dell'organismo con una conseguente maggiore vulnerabilità alle malattie.

Immaginiamo per un attimo la vita relazionale: chi potrebbe resistere con una persona che si lamenta sempre e continuamente per i suoi problemi lavorativi?

Per quanto riguarda le relazioni familiari a mio avviso si registrano teorie diverse: alcuni autori affermano che molto spesso le persone che subiscono il mobbing tendono a cercare aiuto e sostegno all'interno della famiglia, presso la quale essi sfogano la loro rabbia, l'insoddisfazione e la depressione accumulate durante l'intera giornata lavorativa.

La famiglia inizialmente darà tutto il suo sostegno, la sua comprensione e la sua protezione al componente in crisi, ma con il passare del tempo la vittima costituisce una minaccia anche per la salute e l'integrità del nucleo familiare, che non riesce più a sostenerlo psicologicamente.

Ciò è dovuto al fatto che la violenza subita sul posto di lavoro diventa l'unico ed ossessivo argomento di conversazione

Le altre conseguenze del mobbing

Oltre alle conseguenze per la vittima ci sono quelle per l'azienda e per la società in senso lato.

Il lavoratore colpito dal mobbing presenta un netto calo del rendimento, si assenta spesso per malattia e diventa un peso per tutta l'azienda.

Le spese che l'azienda deve pagare sono quelle derivanti dai sabotaggi che provocano la perdita di enormi investimenti e di tempo dedicato alla ricerca per diversi anni.

Inoltre il mobbing spegne ogni forma di collaborazione tra i dipendenti e, quindi, riduce quegli scambi di informazione indispensabili per creare lo spirito di gruppo.

La mancanza di autonomia e comunicazione, la non motivazione e l'assenza di gratificazioni, infatti, sono le condizioni in cui il lavoratore produce peggio e di meno.

Si calcola che le prestazioni lavorative di una vittima del mobbing, calano del 60% in termini di produttività ed efficienza. Il costo per l'azienda è del 180% in più (Saolini, 2001).

Secondo una valutazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, il costo totale annuo della violenza psicologica in una azienda di 1000 dipendenti si aggira intorno ai 151 mila euro.

Tutto questo spiega perché vi sia un urgente bisogno di costruire una attenta gestione delle risorse umane e delle relazioni all'interno dei luoghi di lavoro.

Dal punto di vista prettamente sociale, il mobbing risulta essere un fenomeno negativo, soprattutto per le sue ricadute sui contribuenti, in quanto, i costi sociali della violenza psicologica sui luoghi di lavoro, mettono a repentaglio lo stesso stato sociale.

In tal senso, provocare malattie professionali, incide negativamente sull'andamento della spesa della sanità pubblica.

Gli aspetti giuridici

Nel nostro paese ci troviamo di fronte ad una assenza di una legge quadro per quanto riguarda la violenza psicologica sul posto di lavoro, nonostante una risoluzione europea del 2001.

Esistono però leggi regionali che si occupano prevalentemente di prevenzione nei casi di mobbing .

Se consideriamo il mobbing una azione negativa e illecita dobbiamo anche valutarne i principi fondamentali che , seppur, in assenza , di una legge quadro specifica rispondono ai principi di tutela individuale dei lavoratori

Intanto di aiuto ci sono una serie di norme costituzionali che si pongono come diritto fondamentale dell'uomo il pieno sviluppo della personalità umana in tutte le sue espressioni, nelle relazioni sociali, in famiglia e sul posto di lavoro . Tra i principali articoli della Carta Costituzionale troviamo:

- **Art. 2: Diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nella formazioni ove si esplica la sua personalità;**
- **Art. 3: Divieto di uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge senza distinzione di sesso, di razza, di lingua e di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali;**
- **Art. 4: Riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto;**
- **Art. 13: Inviolabilità della libertà personale;**
- **Art. 35: Tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni nel pieno rispetto degli obblighi di sicurezza e di salubrità;**
- **Art. 37: Riconosce alle donne lavoratrici gli stessi diritti e le stesse retribuzioni degli uomini;**
- **Art. 32: sancisce il diritto fondamentale dell'individuo e della collettività alla salute fisica e psichica;**
- **Art. 39: Garantisce e tutela la libertà sindacale;**
- **Art. 41: Riconosce la libertà di iniziativa economica privata ma ne stabilisce precise limitazioni attinenti al rispetto del bene salute, della libertà, della dignità umana e dell'utilità sociale**

Oltre a queste norme della nostra Carta Costituzionale di fondamentale importanza assume il codice civile. La principale disposizione normativa a cui possiamo far riferimento per tutelare i mobbizzati in materia di vessazioni e persecuzioni psicologiche è l'art 2087 c.c. perché tutela la personalità morale e psicologica del lavoratore e della lavoratrice.

L'art. 2087 impone al datore di lavoro di utilizzare tutti gli obblighi per tutelare e proteggere il lavoratore/trice in chiave preventiva per la tutela dell'integrità psicofisica e la sua dignità umana. Nello stesso tempo vieta di compiere qualsiasi azioni lesiva dell'incolumità del dipendente ed impegna l'imprenditore a prevenire e scoraggiare la realizzazione di condotte lesive nell'ambito del rapporto di lavoro.

A seguito di questa norma le aziende hanno il dovere di non mettere in atto atti lesivi dell'integrità psicofisica della personalità morale del lavoratore, ma devono anticipare e dissuadere il compimento di tali azioni. La violazione di tali obblighi è riconducibile al datore di lavoro e graverebbe su di esso la colpa in eligendo e in vigilando.

L'art. 2087 c.c. configura in capo al lavoratore un diritto soggettivo ad ottenere nel contesto aziendale e nell'esercizio della prestazione lavorativa, l'attuazione di regole di salvaguardia della propria incolumità e della propria salute da un punto di vista fisico, psichico e morale.

L'art. 2087 c.c. può delineare una specifica responsabilità del datore di lavoro nei casi di mobbing, previo accertamento dei seguenti aspetti probatori:

1. Esistenza di una serie di condotte moleste protratte per un certo periodo di tempo;
2. Esistenza di un pregiudizio del lavoratore;
3. Esistenza di un nesso causale tra il danno e la prestazione lavorativa
4. Preventiva conoscenza delle condotte mobbizzanti che sono state messe in atto nei confronti di un lavoratore;
5. Mancato assolvimento, da parte del datore di lavoro, della prova di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno.

Si può verificare anche il caso che si verifichi il demansionamento come azione mobbizzante. Ciò si verifica quando il demansionamento si inserisce in una reiterata condotta persecutoria e vessatoria determinando una lesione della dignità personale della vittima che si estrinseca in un dolore e in una frustrazione ascrivibile al 2087 c.c.- In questo caso lo schema generale di riferimento per tutelare in sede civilistica il lavoratore fa riferimento ad uno schema specifico (legal frame work) costituito dagli art. 2103 c.c. e 2087 c.c.