

Il Mobbing: problema comune

A cura di Raffaele Mancuso

Negli ultimi anni, in tutte le società avanzate si è andato diffondendo un fenomeno allarmante: il “Mobbing”¹ fattispecie fino a pochi anni fa non pienamente riconosciuta, oggi riconosciuta e dotata di autonoma valenza giuridica, si troveranno, da altri Autori, utilizzati come sinonimi, termini come “workplace bullying” o “bullying at work” che nella tradizione anglosassone viene definita “*pratica persistente per danni, offese, intimidazioni o insulti, abusi di potere o ingiuste sanzioni disciplinari che induce in colui contro il quale è indirizzata sentimenti di rabbia, minaccia, umiliazione, vulnerabilità, che mina la fiducia in se stesso e può causare malattie da stress*”².

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

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

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

Il termine “mobbing”³, sotto il profilo lessicale, appartiene al linguaggio giuslavoristico ed anche alla pratica giudiziaria quale anglicismo di uso comune. Di derivazione inglese (to mob indica azioni⁴ quali: “assalire” o “aggregare in gruppo”, laddove mob, il sostantivo, qualifica la gentry⁵, o anche la banda criminale) l'espressione è stata

¹Tosi : una fattispecie in cerca d'autore in Arg. Diritto del Lavoro 2003

²La definizione della M S F Union è riportata in Casilli, Stop Mobbing, cit., 22.

³ Si veda BONA, MONATERI, OLIVA, *Mobbing: vessazioni sul lavoro*, Milano 2000

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

⁵ Parte della dottrina vuole riferite il termine mobbing al brocardo latino menzionato. Così anche MEUCCI, *Considerazioni sul mobbing*, in Lav. E Prev. Oggi, 1999, 1953; MONTANERI, BONA, OLIVA, *Mobbing, vessazioni sul lavoro*, Giuffrè, 2000, 6.

utilizzata per la prima volta dall'etologo Konrad Lorenz⁶ e, successivamente, ripresa negli studi di Heinz Leymann⁷, Harald Ege⁸, Tim Field⁹ e Marie France Hirigoyen per definire il fenomeno, osservato in natura quale tipo di comportamento animale, dell'attacco concentrico e simultaneo di più esseri contro un altro, al fine di isolare questo ultimo ed allontanarlo dal gruppo, o dal territorio cui appartiene¹⁰.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ege definì "il mobbing descrivendolo come: situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte

11 Per l'autrice "Il mobbing si definisce come un comportamento abusivo (gesti, parole, comportamenti, atteggiamenti etc.) che minaccia, con la sua ripetizione o la sua sistematizzazione, la dignità o l'integrità psichica o fisica di una persona, mettendo in pericolo il suo posto di lavoro o degradando il clima generale di lavoro".

12 EGE, *Il mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Milano, 2001

13 H. LEYMANN, *The content and development of mobbing at work*, in *Mobbing and Victimization at work, European journal of work and organization psychology*, 1996, 5, 2, ma anche EGE, *Mobbing - che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Bologna, 1996

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

oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e relativa percentualizzazione".

Inoltre, Ege definì il mobbing anche come una vera e propria "guerra sul lavoro, in cui, tramite violenza psicologica, fisica e/o morale, una o più vittime vengono costrette ad esaudire la volontà di uno o più aggressori. Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e/o la professionalità delle vittime". (Vedasi H.EGE, I numeri del mobbing. la prima ricerca italiana, Bologna, 1998 e in E. MONACO, Prevenzione del fenomeno Mobbing: il ruolo del medico del lavoro, in Atti del Convegno "Mobbing: Informare per prevenire", Frosinone 20 ottobre 2006) e (La valutazione peritale del danno da mobbing, 2002, Giuffrè, Milano; in precedenza, vedi anche : Il mobbing, ovvero il terrore psicologico sul posto di lavoro, e la situazione italiana, in F. M. HIRIGOYEN, Molestie morali: la violenza perversa nella famiglia e nel lavoro, 2001, Torino, ove il mobbing veniva descritto consistere "in un'azione (o una serie di azioni) che si ripete con una certa frequenza e per un certo periodo di tempo, compiuta da uno o più mobber per danneggiare la vittima, quasi sempre in modo sistematico e con uno scopo ben preciso.")

Il mobbing¹⁵ può avere strutture diversificate a seconda del rapporto che, nell'ambito dell'organizzazione lavorativa, esiste tra colui o coloro che pongono in essere direttamente o che comunque partecipano all'aggressione (i c.d. mobbers) e colui che subisce la stessa (c.d. mobbed)¹⁶.

Leymann dal canto Suo, analizzando in modo sistematico l'insieme delle azioni "mobbizzanti" osservate nella sua esperienza di lavoro, ha identificato una serie di 45 comportamenti riconducibili all'interno di cinque categorie di condotta degli aggressori verso le vittime e che sono entrati a far parte del LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorism), questionario da lui ideato per l'individuazione e la

¹⁵Anteo, Mobbing nuova forma di violenza, in Milano Finanza, inserto della FD- del 27-4-1999

¹⁶Si veda M. BONA, P.G. MONTANARI, V. OLIVA

quantificazione del Mobbing nelle vittime e tuttora ampiamente utilizzato nei paesi nord-europei.

LIPT:

1) Attacchi alla comunicazione;

- Il capo limita le possibilità di esprimersi della vittima
- Viene sempre interrotto quando parla
- I colleghi limitano le possibilità di esprimersi
- Si urla o si rimprovera violentemente con lui
- Si fanno critiche continue sul suo lavoro
- Si fanno critiche continue sulla sua vita privata
- E' vittima di telefonate mute o di minaccia
- E' vittima di minacce verbali
- E' vittima di minacce scritte
- Gli si rifiuta il contatto con gesti o sguardi scostanti
- Gli si rifiuta il contatto con allusioni indirette

2) Attacchi alle relazioni sociali;

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

3) Attacchi all'immagine sociale;

- Si spara alle sue spalle
- Si spargono voci infondate su di lui
- Lo si ridicolizza
- Lo si sospetta di essere malato di mente
- Si cerca di convincerlo a sottoporsi a visita psichiatrica
- Si prende in giro un suo handicap fisico
- Si imita il suo modo di camminare o di parlare per prenderlo in giro
- Si attaccano le sue opinioni politiche o religiose
- Si prende in giro la sua vita privata
- Si prende in giro la sua nazionalità

- Lo si costringe a fare lavori umilianti
 - Si giudica il suo lavoro in maniera sbagliata e offensiva
 - Si mettono in dubbio le sue decisioni
 - Gli si dicono parolacce o altre espressioni umilianti
 - Gli si fanno offerte sessuali, verbali e non
- 4) Attacchi alla qualità della situazione professionale e privata;
- Non gli si danno più compiti da svolgere
 - Gli si toglie ogni tipo di attività lavorativa, in modo che non possa più nemmeno inventarsi il lavoro
 - Gli si danno lavori senza senso
 - Gli si danno lavori molto al di sotto della sua qualificazione professionale
 - Gli si danno sempre nuovi compiti lavorativi
 - Gli si danno lavori umilianti
 - Gli si danno compiti molto al di sopra delle sue capacità per screditarlo
- 5) Attacchi alla salute;
- Lo si costringe a fare lavori che nuocciono alla sua salute
 - Lo si minaccia di violenza fisica
 - Gli si fa violenza leggera (esempio uno schiaffo) per dargli una lezione
 - Gli si fa violenza fisica più pesante
 - Gli si causano danni per porlo in svantaggio
 - Gli si creano danni fisici nella sua casa o sul suo posto di lavoro
 - Gli si mettono le mani addosso a scopo sessuale

Il criterio posto da Leymann per circoscrivere il fenomeno mobbing dagli attacchi che si verificano nei normali conflitti quotidiani si basa, sui parametri temporali di durata e frequenza: una durata di almeno sei mesi e una frequenza di almeno una volta alla settimana (Leymann ha voluto precisare dei criteri statistici per cui non è possibile parlare di mobbing nel caso di conflitti sporadici o di una singola azione mobbizzante) sono indicativi di un fenomeno di violenza psicologica sul luogo di lavoro.

Si possono distinguere due modelli principali, che hanno cercato di delineare il processo, identificando le varie fasi che vi occorrono: il “Modello a 4 fasi di Leymann”, ideato per diagnosticare e descrivere il fenomeno nei paesi scandinavi ed il ”Modello a 6 fasi di Ege”, che riprendendo il modello di Leymann lo ha adattato alla realtà italiana che presenta delle caratteristiche diverse rispetto a quella europea. Leymann ha

teorizzato il fenomeno distinguendo quattro fasi successive attraverso cui si sviluppano le condotte di mobbing:

- Prima fase: conflitto quotidiano

Nell'ambito dell'ambiente di lavoro si evidenzia un conflitto che si manifesta attraverso una serie di attacchi, scherzi e meschinerie di vario genere diretti verso la vittima e che le causano un certo malessere. Se il conflitto, che a questo livello è molto difficile da rilevare, non viene risolto, può dar luogo all'inizio del processo del mobbing.

- Seconda fase: inizio del mobbing e del terrore psicologico

Questa fase è anche definita "maturazione del conflitto" in quanto le aggressioni diventano continuative e sistematiche, la vittima viene sempre più isolata e viene creato a suo carico il "mito negativo". Qualsiasi forma di difesa della vittima risulta inutile, cosicché sperimenta la propria incapacità, ritrovandosi sempre più in uno stato cronico di ansietà in cui si evidenziano patologie a carico del sistema psicosomatico. Qui la maggior parte delle vittime è costretta a ricorrere ad un sostegno farmacologico ed a protratte assenze dal lavoro per prevenire gravi ricadute.

- Terza fase: errori ed abusi anche non legali dell'Amministrazione del personale

A questo punto il caso è diventato di interesse dell'amministrazione del personale che preoccupata dalle continue assenze del lavoratore, del suo calo qualitativo e quantitativo nelle prestazioni e ascoltate le voci negative che circolano sul suo conto (ormai stiamo parlando di una persona che ha perso le sue energie creative e si vede costretta ad usare la poca forza che le resta per resistere e cercare di non soccombere del tutto) preferisce porsi dalla parte dei persecutori non dando alcun credito alle lamentele della vittima. La vittima non viene ascoltata, il più delle volte subisce ulteriori denigrazioni e le calunnie circolanti sul suo conto continuano ad espandersi: in questa fase la vittima è sola ed è stata ormai etichettata: "la colpa del suo malessere è solo sua.

Ormai l'ambiente è nelle mani dei mobber e l'esame con la vittima non potrà che dare dei risultati negativi verso di essa.

- Quarta fase: esclusione dal mondo del lavoro

E' la fase conclusiva di questo processo che vede l'estromissione della vittima dal mondo del lavoro. Le dimissioni volontarie o coatte del lavoratore non rappresentano purtroppo la soluzione definitiva dei suoi mali, nel senso che il più delle volte le conseguenze di questa devastante aggressione psicologica subita si protrarranno ancora a lungo e lasceranno nella vittima dei residui molto spiacevoli.

Harald Ege, invece nel modello a sei fasi, delinea la peculiarità del mobbing italiano, che presenta delle caratteristiche diverse rispetto a quello dei Paesi scandinavi: oltre alle sei fasi, individua una pre-fase che definisce “Condizione Zero” ed il fenomeno del “Doppio Mobbing.

- La “Condizione Zero”

Si tratta di una situazione che è normalmente presente nella realtà italiana e del tutto sconosciuta nella cultura nordeuropea: il conflitto fisiologico, normalmente presente ed accettato nelle nostre aziende e che non è ancora mobbing, però costituisce un terreno fertile al suo sviluppo. E’ un conflitto generalizzato che vede tutti contro tutti, c’è una lotta spietata per la sopravvivenza, una competitività sempre maggiore, anche se non c’è ancora una vittima cristallizzata. Non è ancora definita una chiara volontà di distruggere, ma solo il desiderio di elevarsi sugli altri. Tale conflitto non è del tutto latente e si manifesta con una serie di accuse, piccole ripicche, diverbi e discussioni che ogni tanto emergono all’interno degli ambienti di lavoro. I rapporti personali tra colleghi sono normalmente inesistenti o improntati su una gelida cortesia formale.

- La prima fase: il conflitto mirato

In questa prima fase del mobbing si è individuata una vittima e la conflittualità si dirige ora verso di essa. Non si tratta più di una conflittualità fisiologica stagnante, ma si mettono in moto una serie di azioni distruttrici dirette verso l’avversario con l’obiettivo di “fargli le scarpe”. Il conflitto si sposta dal piano oggettivo verso quello emotivo-personale, non più limitato al campo del lavoro, ma investendo anche la vita privata della vittima.

- La seconda fase: l’inizio del mobbing

In questa fase vediamo come gli attacchi del mobber non causano ancora delle vere e proprie malattie sulla vittima, ma le procurano un senso di disagio e fastidio. La vittima percepisce un clima lavorativo fatto di tensioni e silenzi e comincia ad interrogarsi su tale mutamento. “Che cosa sta accadendo?” è l’interrogativo che si pone la vittima, ma purtroppo il più delle volte non è ancora consapevole di essere stata scelta come bersaglio.

- La terza fase: primi sintomi psicosomatici

La vittima comincia ad accusare problemi di salute perlopiù sotto forma di malattie psicosomatiche con problemi alla sfera digestiva, disturbi nella concentrazione e nella memoria, emicranie, disturbi del sonno, senso di ansia generalizzato e persistente, tensioni varie, sentimento di insicurezza e labilità emotiva.

- La quarta fase: errori ed abusi dell'amministrazione del personale

A questo punto il caso di mobbing è diventato pubblico e spesso viene altresì favorito dagli errori di valutazione dell'amministrazione del personale che, insospettita dalle frequenti assenze per malattia della vittima, trova più comodo richiamare la persona con contestazioni e provvedimenti disciplinari che andare a scovare il vero motivo di queste assenze ripetute.

- La quinta fase: serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima

In questa fase il mobbizzato è in preda alla disperazione, solitamente è sotto terapia farmacologica per poter in qualche modo far fronte ai suoi malesseri, compie errori sempre più frequenti e si convince sempre più di essere una nullità e che tutto ciò che sta accadendo è colpa sua: questa errata convinzione di "auto-attribuzione di colpa" non fa altro che condurlo sempre più verso il baratro favorendo il gioco degli aggressori.

- La sesta fase: esclusione dal mondo del lavoro

Questa fase rappresenta l'epilogo della storia di mobbing, che generalmente vede l'uscita della vittima dal mondo del lavoro, o tramite dimissioni volontarie, licenziamento o ricorso al prepensionamento o anche attraverso esiti più traumatici come lo sviluppo di manie ossessive, suicidio, omicidio o la vendetta sul mobber. Anche questa fase è preparata dalla precedente in quanto la depressione in cui è incorsa la vittima la porta spesso ad atti estremi; il mobbizzato non ha più le forze per combattere, gli risulta molto difficile continuare a rimanere quotidianamente a contatto con gli aggressori ed ha sviluppato delle vere e proprie manie che non si alleviano neppure al riparo tra le mura domestiche. E' la fine. Alla vittima non resta ora che uscire dal campo di battaglia e quello che la aspetta il più delle volte sarà una lunga convalescenza, mentre nei casi di disperazione più seri arriva purtroppo a compiere atti estremi .

Conseguenze del mobbing sul mobbizzato:

**Sintomi da
pressione
psicologica**

Il mal di testa è molto ricorrente nelle situazioni di mobbing. È una reazione alla pressione psicologica esercitata dai *mobber* e dall'ambiente stesso, spesso attribuita al rumore, al fumo o all'aria viziata. La pressione psicologica può anche causare capogiri e disturbi dell'equilibrio e, in soggetti particolarmente sensibili, può provocare persino svenimenti.

Difficoltà nelle

Sintomatico è l'annebbiamento improvviso e temporaneo della vista che causa al soggetto una

funzioni intellettuali	evidente difficoltà di svolgimento del suo lavoro. Problemi nello svolgimento delle normali mansioni di lavoro possono essere provocati anche da difficoltà di memoria o di concentrazione.
Disturbi del sonno	Si registrano episodi di insonnia, incubi, interruzioni del sonno, risvegli anticipati. Gastrite, bruciori di stomaco, inappetenza, nausea e vomito sono ugualmente frequenti e assalgono la vittima
Problemi delle funzioni gastriche e digestive	nei momenti più imbarazzanti, spesso fornendo al <i>mobber</i> ulteriori opportunità per accentuare l'intervento mobbizzante. Nei casi più gravi si può arrivare anche a patologie intestinali come diarree e occlusioni, spesso con danni anche molto gravi alla salute. Si manifestano in soggetti già predisposti a questo tipo di sintomatologia che vedono quindi acuirsi anche in modo molto doloroso i loro malesseri in seguito alla somatizzazione della tensione da mobbing. Mal di schiena, cervicali, reumatismi e artriti sono le sintomatologie più frequentemente coinvolte. Possono essere causati anche dal solo pensiero di ritornare nell'ambiente pesante dell'ufficio o del reparto e di rivedere le facce dei consueti persecutori; oppure dalla paura di essere rimproverati, o addirittura licenziati, a seguito degli errori compiuti sotto pressione o di cui si è accusati ingiustamente dai <i>mobber</i> . Si registrano palpitazioni, bocca secca, difficoltà respiratorie, tremori o debolezza agli arti, nodi alla gola, fitte al torace, sudori improvvisi, agitazione generale, tensione nervosa ed irrequietezza costante, anche in assenza di situazione critiche. A volte si possono avere reazioni aggressive anche esagerate.
Dolori muscolari	
Sintomi di nervosismo	
Manifestazioni depressive	La vittima scoppia in lacrime senza motivo, si mostra apatica e pessimista. Si sente senza energie e senza scopi, insicura, attanagliata da mille paure: di fallire, di agire, di vivere. Si sente sola in un mondo ostile.

Sovente è il ricorso talvolta esagerato, all'uso di alcolici, tabacco, medicinali e psicofarmaci che abbassano inesorabilmente il livello del benessere e della qualità della vita.

Le prime conseguenze del mobbing, quindi, sarebbero la perdita da parte del lavoratore mobbizzato della capacità lavorativa, intesa come energie psicofisiche da utilizzare nell'ambiente lavorativo, perdita della fiducia nelle proprie capacità, innescandosi un meccanismo che nella migliore delle ipotesi potrebbe arrivare alle dimissioni e nella peggiore delle ipotesi al suicidio¹⁷.

In Italia il Mobbing¹⁸ colpisce, paradossalmente, il settore pubblico più che quello privato. L'Università, risulta luogo ideale del Mobbing, per come risulta strutturata ancora oggi nel 2011, in quanto la rigida gerarchia tradizionale, legata alla modalità di gestione di una cattedra universitaria, facilita l'insorgenza del Mobbing, qualora il "malcapitato" non si adegui a pensare conformemente al capo.

Secondo Ege¹⁹ sarebbero rilevanti in tal contesto fattori legati a favoritismi di carattere familiare, politico o sociale.

Sistema che va contro l'idea di chi vede **l'università come luogo di scienza, di cultura e di diffusione del sapere.**

Un importante contributo allo studio alle molestie sul posto di lavoro è stato dato dal terzo Studio europeo sulle condizioni di lavoro condotto dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Fondazione di Dublino), pubblicato nel dicembre 2000 basato su interviste condotte direttamente su un campione di 21.500 lavoratori negli Stati membri rileva che l'8 % dei lavoratori dell'Unione, vale a dire circa 12 milioni di persone, riferisce di essere stato oggetto di mobbing sul posto di lavoro negli ultimi 12 mesi. A titolo di paragone si tenga presente che il 4 % riferisce di

¹⁷Gli studi condotti in Svezia attribuiscono al mobbing la responsabilità di circa il 15% dei suicidi che avvengono ogni anno.

¹⁸Merlo, in Il mal d'ufficio, ultima trovata della filosofia buonista, in Sette, n. 47 del 27-11-1998, Supplemento del Corriere della Sera

¹⁹Ege I numeri del mobbing. La prima ricerca italiana, 1998

essere stato oggetto di violenze fisiche, mentre il 2 % è stato oggetto di molestie sessuali sul lavoro²⁰.

In testa alla classifica la Gran Bretagna con il 16 % di vittime, poi la Svezia con il 10, la Francia e la Finlandia con il 9, l'Irlanda e la Germania con l'8, e l'Italia con il 4 %.

Lo studio della Fondazione di Dublino include una lunga serie di fattori relativi all'ambiente di lavoro, fra cui la violenza e le molestie. In tale settore (nel quale la Fondazione inserisce il mobbing) vi sono grandi differenze fra gli Stati membri, il che secondo la Fondazione dipende da un flusso ridotto di informazioni in alcuni paesi, da un maggiore grado di consapevolezza in altri e da differenze fra i sistemi giuridici nonché a livello culturale, cosa che può influire sulla percezione che si ha di una data questione. Il risultato dello studio condotto negli Stati membri mostra come le donne siano maggiormente oggetto di mobbing rispetto agli uomini (9 % contro 7 %), e come i precari lo siano in misura maggiore rispetto a chi ha un impiego fisso. Secondo lo studio, la percentuale più elevata di persone che subiscono il mobbing è localizzata nell'amministrazione pubblica (13 %), ma la percentuale è alta anche fra i dipendenti del settore terziario e commerciale (11 %) e bancario (10 %). Dalle valutazioni e dagli studi nazionali emergono inoltre altre categorie professionali e settori dell'economia che sono ad alto rischio. La mancanza di sicurezza nelle condizioni di lavoro è, secondo la Fondazione di Dublino, una delle cause principali del proliferare di diverse forme di violenza sul posto di lavoro, fra le quali la Fondazione annovera il mobbing.

La Fondazione di Dublino ritiene che le vittime di mobbing siano più colpite dallo stress di quanto non lo siano i lavoratori in generale. Il 47 % delle persone oggetto di mobbing sostiene di avere un lavoro stressante, mentre fra la totalità degli intervistati tale percentuale è del 28 %. Le assenze per malattia sono più frequenti fra le persone vittime di mobbing (34 %) rispetto alla totalità degli intervistati (23 %). In un'analisi specifica dei dati nazionali riportati nello studio sull'ambiente di lavoro condotto nel 1999 in Svezia, viene stabilito un nesso fra stress e mobbing.

Nello specifico la situazione del nostro paese si può notare che sono oltre un milione, forse anche un milione e mezzo, secondo una statistica europea ed in virtù delle ricerche della prestigiosa Clinica del Lavoro "L. Devoto" di Milano, gli italiani malati di mobbing, molto più al Nord (78%) che al Centro (20%) e al Sud (8%): ben il 25% dei

²⁰Documento seduta finale del Parlamento Europeo **A5-0283/2001 16 luglio 2001**

dipendenti sarebbe esposto al mobbing e 7-8 casi al giorno, in media, risultano presentarsi al centro del disadattamento lavorativo della Clinica del Lavoro succitata per veri o presunti danni da mobbing.

Da una recente indagine ISTAT “Salute e sicurezza sul lavoro” (**rif.: aprile-giugno 2007**): **sono oltre 10 milioni gli occupati (il 44 % su un tot. di 23 milioni) che si sentono esposti a fattori di rischio sia fisici sia psicologici.**

Tra i più colpiti: gli impiegati; seguono nell’ordine, operai, e ora anche i quadri²¹ e dirigenti²², per “combattere” il mobbing non è sufficiente il solo intervento giudiziario, che ha l’insuperabile difetto di non poter prevenire il danno, ma solo offrirne un ristoro, sia esso in forma specifica o per equivalente.

E’ chiaro che se si vogliono evitare i gravi danni che il mobbing provoca, non solo alla salute e alla personalità del lavoratore, ma soprattutto alla società, in termini di maggiori costi di intervento terapeutico e riabilitativo, e alla stessa impresa, in termini di perdita di produttività, sembrano, ad avviso dello scrivente, necessari rimedi di carattere preventiva che evitino l’insorgere del problema evitandolo sul nascere.

In altri Paesi dell’Unione europea questo genere di meccanismi di prevenzione hanno già raggiunto notevole efficacia e diffusione.

²¹ Cfr. Cass., sez. lav., n. 1307, del 5 febbraio 2000, in Guida al Lavoro n. 11/2000, pag. 24.

²² Così Cass., sez. lav., n. 12339 del 5 novembre 1999.