

Iniziativa Ospedaliera

LA RIVISTA DELL'ANAAO ASSOMED

2

Anno XLV Numero 2/2005
Poste italiane s.p.a.
spedizione in A.P.
D.L. 353/03 (conv. l. 46/04)
art. 1 comma 1, Dcb Roma

Demansionamento e mobbing:

dalla prevenzione alla tutela

DIRETTORE

Serafino Zucchelli

DIRETTORE RESPONSABILE

Silvia Procaccini

REFERENTI

Alberto Andrion, Marcello Angius, Donato Antonellis, Salvatore Barbera, Massimo Bocca, Giovanni Bonomo, Salvatore Calabrese, Giorgio Cavallero, Piero Ciccarelli, Salvatore Della Tommasa, Antonio Delvino, Egidio Di Pele, Alessandro Falzone, Mario Figus, Alfonso Lilli, Bruno Innocenti, Domenico Iscaro, Mario Lavecchia, Carlo Lusenti, Carlo Melchionna, Giuseppe Montante, Cosimo Napoletano, Romano Nardelli, Aristide Paci, Carlo Palermo, Eugenio Porfido, Giovanni Pulella, Giuseppe Ricucci, Domenico Ronga, Giuseppe Rosato, Mario Russo, Paolo Quondam, Domenico Saraceno, Gianluigi Scaffidi, Osvaldo Scarpino, Mario Tagnin, Costantino Troise, Orio Zoppi

00187 Roma, Via Barberini 3
Telefono 064820154 Fax 0648903523
E-mail iniziativa.ospedaliera@anaao.it
Sito www.anaao.it

EDITORE

ANAAO ASSOMED
20124 Milano, Via Napo Torriani 30

CONSULENZA EDITORIALE

ITALPROMO-ESIS PUBLISHING

REGISTRAZIONE TRIBUNALE DIVICENZA
N. 121 DEL 22/7/59

PROGETTO GRAFICO

AReA Antonio Romano e Associati

IMPAGINAZIONE

ITALPROMO-ESIS PUBLISHING

STAMPA

TECNOSTAMPA SRL,
VIA LE BRECCIE 60025 LORETO (AN)

Finito di stampare nel mese di ottobre 2005

Tiratura 20.000 copie

Osservatorio Anaa Assomed per il demansionamento, la dequalificazione e il mobbing dei medici del Ssn Enrico Reginato - Dirigente cardiocirurgo	3
--	---

Dal demansionamento al mobbing Enrico Reginato	6
---	---

Definizione del mobbing	8
--------------------------------	---

Interventi legislativi	11
-------------------------------	----

Modelli organizzativi e discriminazione nei luoghi di lavoro Vincenzo Nocifora - Facoltà di Sociologia, Università "La Sapienza" di Roma	13
---	----

Lo scenario del mobbing e le sue ripercussioni sulla salute Renato Gilioli - Centro per la Prevenzione, Diagnosi, Cura e Riabilitazione della Patologia da Disadattamento Lavorativo Maria Grazia Cassetto - Dipartimento di Medicina del Lavoro e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro Chiara Rengo - Istituti Clinici di Perfezionamento	15
---	----

Il Mobbing: dall'accertamento alla certificazione i compiti del medico del lavoro Edoardo Monaco - Direttore Cattedra e Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro, II Facoltà di Medicina e Chirurgia, Università degli Studi di Roma "La Sapienza", Azienda Ospedaliera Sant'Andrea	19
---	----

L'Osservatorio Anaa Assomed per il demansionamento, la qualificazione e il mobbing Enrico Reginato	23
---	----

Consigli pratici per resistere al mobbing Pasquale Salvatore - Dirigente medico neurochirurgo	26
--	----

Il mobbing quale fonte di responsabilità civile Francis Giuliani Dinelli - Avvocato	28
--	----

La giurisprudenza di base	30
----------------------------------	----

Osservatorio Anaa Assomed per il demansionamento, la dequalificazione e il mobbing dei medici del Ssn

di Enrico Reginato

Si sta facendo strada, anche in Italia, la consapevolezza di fenomeni di emarginazione a danno di singoli lavoratori negli ambienti di lavoro, da parte dei loro datori di lavoro, dei diretti superiori, ma, spesso, con una convergenza da parte dei colleghi, che, per diversi motivi, si allineano all'atteggiamento discriminante.

Le manifestazioni estreme di questo fenomeno si definiscono con il termine inglese di "Mobbing". Sulle caratteristiche del mobbing e sulle conseguenze a danno della vittima, ma anche sulle ripercussioni sociali, la letteratura in materia è vasta.

Da qualche anno giacciono in Parlamento alcune proposte di Legge per combattere il mobbing, ed anche alcune regioni (Lazio, Toscana e Veneto) stanno a loro volta elaborando progetti di legge in materia.

In particolare, per descrivere il fenomeno del mobbing, sono esaurienti le note introduttive che accompagnano la proposta di legge della Regione Veneto, che pubblichiamo a parte.

Esistono tuttavia livelli precedenti a quello del vero e proprio Mobbing che, pur senza sfociare in fenomeni di sofferenza e danno fisico, sono tali da impedire un corretto sviluppo lavorativo, che danneggia, oltre che l'interessato, anche le aziende nelle quali certi metodi sono attuati, nonché, nel caso di servizi di carattere sociale, sulla società stessa.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa per cui si è stati assunti è garantito dai principi costituzionali (artt. 1, 2, 3, 4, 32, 35, 41), del codice civile (2103, 2106) e dai principi comunitari (Trattato dell'Unione Europea, carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, Risoluzione della Commissione Affari Sociali del Parlamento Europeo del 20 Settembre 2001); la giurisprudenza corrente considera l'attività lavorativa come "incidente sul valore uomo in tutta la sua dimensione, che non si esaurisce nell'attitudine di produrre ricchezza, ma si collega alla somma delle funzioni naturali riguardante il soggetto nel suo ambiente di vita ed aventi rilevanza non solo economica ma anche sociale, culturale, biologica ed estetica" (Cass. Civile, Cassazione Sez. Lavoro 24 Gennaio 1990, n. 411).

Tutte le norme, quindi, sostengono la funzione sociale del lavoro, e la comunità ha interesse nella correttezza del suo svolgimento.

Un campo in cui queste forme di demansionamento e dequalificazione sono purtroppo frequenti, è quello della medicina, soprattutto in ambito ospedaliero, dove le dinamiche interpersonali e la ricerca di spazi di carriera, non disgiunte da regole e comportamenti arcaici dell'organizzazione del lavoro favoriscono il fenomeno. I ruoli all'interno delle strutture ospedaliere (ed Universitarie ancora in maggior misura), nonostante le più recenti normative, come quelle del ruolo della dirigenza, evoluta verso un livello unico, stiano andando in direzione

opposta, continuano ad andare in una specie di deriva che mantiene intatti tutti i rapporti gerarchici di vecchio stampo¹.

È notizia recente che al Policlinico Umberto I di Roma i primariati sono in numero superiore a 350, con circa 113 diverse strutture autonome di laboratorio, 30 reparti di radiologia.

È sicuramente, questa del Policlinico romano, una forma di patologia del sistema, che tuttavia riconosce una causa precisa: il "primariato" (nonostante il termine non compaia più nei documenti ufficiali, continua ad essere utilizzato) rappresenta l'unica possibilità di avere reale autonomia professionale.

Visto dalla parte opposta, di chi primario non ci diventa, le possibilità di un soddisfacente sviluppo professionale sono molto limitate, e soprattutto, sono nelle mani del primario. Questo è vero soprattutto per chi svolge la propria professione in una specialità chirurgica, laddove le chances di carriera sono, in buona parte, legate alla mole ed alla qualità della casistica operatoria.

È evidente come, in un campo di grande interesse sociale come quello della salute, un impedimento, a volte sistematico, allo svolgimento e alla progressione professionale degli addetti si ripercuota sulla qualità del servizio reso alla comunità.

È invece noto che, ogni volta che vi sia necessità di sostituire un medico, alla direzione di una struttura, soprattutto in ambiti nei quali sia richiesta una particolare abilità manuale, si pone il problema di trovare un professionista che sia in grado di assicurare la copertura di un ampio, seppur routinario, livello di patologie. Il "saper fare" anziché un prerequisito, diventa il requisito principale per poter ricoprire il posto.

C'è un atteggiamento molto conservatore, condiviso da amministratori, cittadini e molti dirigenti di strutture complesse, che identifica nel "primario" l'unico componente della struttura cui sia richiesto il "saper fare" necessario al funzionamento; per questo non "motivo di allarme il fatto che ai collaboratori, spesso, non venga consentito alcun progresso nel loro "saper fare".

Già nell'ambito di un'aziendalizzazione del Ssn, è piuttosto anomalo che attività strategiche per la struttura vengano fatte ruotare attorno ad un singolo professionista: un qualsiasi motivo che faccia venir meno la sua presenza (ferie, trasferimento, pensionamento, malattia, incidente...) produce una crisi grave nel processo sanitario, con drammatiche battute d'arresto.

Al contrario, questo possibile rallentamento, quando non addirittura interruzione, della catena produttiva, non suscita la gran preoccupazione che avrebbe qualsiasi dirigente d'azienda normale.

Purtroppo si tratta di fenomeni tipicamente italiani, che non hanno riscontro in nessun Paese evoluto; laddove il medico

Demansionamento e mobbing

laureato, quando entra a far parte di un sistema organizzato sanitario, si trova davanti un preciso e rapido iter formativo che gli garantisce il raggiungimento dell'autonomia professionale in tempi ragionevoli e, soprattutto, certi. Ovviamente questo iter presuppone una valutazione delle capacità che il giovane professionista dimostra, ma coloro che lo hanno preceduto nel raggiungimento dell'autonomia professionale sono istituzionalmente tenuti, a loro volta, a compiti didattici.

La situazione italiana, partendo da epoche lontane, quando, chi raggiungeva posizioni professionali elevate, aveva interesse, per interessi economici e di potere, a non allevare la concorrenza, pur avendo raggiunto una diversa diffusione dell'assistenza sanitaria, mantiene molti aspetti di

questa forma di limitazione all'accesso all'autonomia professionale.

Nonostante, come abbiamo visto, la normativa vigente sia diversamente orientata.

Quanto sopra descritto riguarda le ricadute che una politica miope della formazione e dell'organizzazione hanno sul servizio sanitario e sui potenziali utenti.

Questi fenomeni sono intimamente connessi con la massa dei singoli professionisti che vedono impedito un normale sviluppo professionale.

Questo comportamento conservatore si ripercuote sia sui medici, impediti nel loro sviluppo professionale e culturale, sia sul cittadino, che viene privato di competenze preziose nella cura della sua salute.

Note

1 DPR 128/69, art. 7: Il Primario...definisce i criteri diagnostici e terapeutici che devono essere seguiti dagli aiuti e dagli assistenti, pratica direttamente sui malati gli interventi diagnostici e curativi che ritenga di non affidare ai suoi collaboratori

Un po' attenuato dieci anni dopo:

- DPR 761/79, art.63: "il medico appartenente alla posizione apicale...assegna a sé e agli altri medici i pazienti ricoverati e può avocare casi alla sua diretta responsabilità, fermo restando l'obbligo di collaborazione da parte del personale appartenente alle altre posizioni funzionali"

Mentre già la 502/92, all'art. 15 sostiene che

"Al personale medico di primo livello sono attribuite le funzioni...con riconoscimento di precisi ambiti di autonomia professionale..."

Al personale medico di secondo livello...spettano in particolare gli indirizzi e, in caso di necessità, le decisioni delle scelte da adottare nei confronti degli interventi preventivi, clinici, diagnostici e terapeutici..."

- D.L. 229/99 art. 15 "...L'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico-professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati. L'autonomia tecnico-professionale, con le connesse responsabilità, si esercita nel

In alcuni casi, non esiste neppure una consapevolezza, da parte dei medici dequalificati, della loro situazione; nella maggior parte dei casi non si riesce ad uscire da una situazione così rigida. In altri casi, i responsabili della struttura e dell'Azienda riescono ad attuare un controllo della situazione, attraverso la litigiosità interna ai collaboratori subordinati.

A questi casi devono essere anche aggiunti quelli relativi a direttori di struttura complessa, i quali, in seguito a decisioni ingiustificate del Direttore Generale, vengono destinati a compiti di livello inferiore al precedente.

Per quanto riguarda il medico, che subisce una dequalificazione professionale ed una perdita di chances per la propria carriera, esistono attualmente ampi margini

giurisprudenziali di tutela e di risarcimento.

Specialmente dopo l'uscita della sentenza delle Sezioni unite della Corte di Cassazione, (n. 500/1999), che equipara la lesione di un interesse legittimo a quello di lesione di un diritto soggettivo, rendendolo quindi ugualmente risarcibile, la strada del risarcimento equitativo per lesione della propria professionalità, dei conseguenti danni patrimoniali, della perdita di chances e, laddove presente, del danno biologico, le sentenze favorevoli sono numerose. Di riflesso, la condanna delle Amministrazioni e dei responsabili a risarcire il danno rappresenta sicuramente un ottimo deterrente, purché sufficientemente noto, a modificare tale comportamento.

Con conseguente beneficio del cittadino.

Enrico Reginato - *Dirigente cardiocirurgo*

rispetto della collaborazione multiprofessionale, nell'ambito di indirizzi operativi e programmi di attività promossi, valutati e verificati a livello dipartimentale ed aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità.

All'atto della prima assunzione, al dirigente sanitario sono affidati compiti professionali con precisi ambiti di autonomia...A tali fini il dirigente responsabile della struttura predispone e assegna al dirigente un programma di attività finalizzato al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed al perfezionamento delle competenze tecnico-professionali e gestionali riferite alla struttura di appartenenza...al dirigente, con cinque anni di attività con valutazione positiva sono attribuite funzioni di natura

professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo,

Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa sono attribuite, oltre a quelle derivanti dalle specifiche competenze professionali, funzioni di direzione e organizzazione della struttura, da attuarsi, nell'ambito degli indirizzi operativi e gestionali del dipartimento di appartenenza, anche mediante direttive a tutto il personale operante nella stessa, e l'adozione delle relative decisioni necessarie per il corretto espletamento del servizio e per realizzare l'appropriatezza degli interventi con finalità preventive, diagnostiche, terapeutiche e riabilitative, attuati nella struttura loro affidata."

Dal demansionamento al mobbing

di Enrico Reginato

L'attuale struttura del rapporto di lavoro del dirigente medico, acquisita la dirigenza unica, porterebbe a considerare il "demansionamento", in qualche modo, inattuabile, potendosi definire, più appropriatamente, come "dequalificazione" ogni comportamento che tende ad impedire un corretto svolgimento della propria attività professionale.

In realtà, pur appartenendo il dirigente medico ad un unico livello dirigenziale, l'attività professionale è articolata in posizioni funzionali diverse, non solo per i casi in cui viene assegnata la direzione di una struttura complessa, o semplice ma con caratteristiche di autonomia organizzativa, ma anche nella più ampia fascia di dirigenti non direttori di struttura, le posizioni funzionali sono diverse. Con relativa retribuzione.

Il passaggio naturale dovrebbe essere quello di un miglioramento delle proprie mansioni, in termini di maggiore esperienza, progressione nelle conoscenze e nel saper fare, apprendimento di nuove tecniche, più ampie responsabilità organizzative, anche in assenza di direzione di struttura. Nel momento in cui ci troviamo di fronte ad un arretramento professionale rispetto alle posizioni raggiunte, con impedimento a svolgere le proprie precedenti funzioni, è chiaro che ci si trova di fronte ad una forma di dequalificazione o demansionamento.

Ma anche nel caso in cui ad un dirigente venga impedita la, progressione professionale, utilizzando l'esperienza e le competenze raggiunte fino a quel momento, si può parlare di dequalificazione e di demansionamento.

In questa affermazione ci viene incontro anche la Giurisprudenza:

Cassazione Sez. Lavoro n. 13396 del 1° dicembre 1999

La dequalificazione può verificarsi anche quando le nuove mansioni rientrino tra quelle previste per la qualifica del lavoratore – Se non sono adeguate alla specifica competenza acquisita e non consentono la valorizzazione del patrimonio di esperienza professionale conseguito dal dipendente

In base all'art. 2103 cod. civ. il datore di lavoro può modificare le mansioni del lavoratore a condizione che le nuove mansioni siano equivalenti a quelle in precedenza svolte.

Al fine di stabilire se un lavoratore, destinato a nuovo incarico, abbia subito una dequalificazione non è sufficiente verificare se le nuove mansioni siano comprese nello stesso livello contrattuale al quale egli è inquadrato, essendo invece necessario appurare altresì l'equivalenza "in concreto" di tali mansioni con quelle in precedenza assegnate.

In tale indagine si dovrà tener conto del contenuto, della natura e delle modalità di svolgimento delle mansioni. Invero l'equivalenza presuppone che le nuove mansioni, anche se non identiche a quelle in precedenza espletate, corrispondano alla specifica competenza tecnica del lavoratore, ne salvaguardino il livello professionale, non lo danneggino altrimenti – sia nell'ambito del settore che socialmente – e siano comunque tali da consentire l'utilizzazione del patrimonio di esperienza lavorativa acquisito nella pregressa fase del rapporto; pertanto sussiste la violazione dell'art. 2103 cod. civ. qualora le nuove mansioni, pur comprese nel livello (o nella categoria) contrattuale già attribuito a un dipendente, comportino una lesione del suo diritto a conservare e migliorare la

competenza o la professionalità maturate o pregiudichino quello al suo avanzamento graduale nella gerarchia del settore.

Questo arresto della progressione di un dirigente è purtroppo molto frequente nel mondo ospedaliero, anche se nella maggior parte dei casi, la forma in cui si manifesta è accettata come consuetudinaria, e di conseguenza, come un fatto normale.

È prerogativa dell'Amministrazione l'organizzazione interna del servizio, incluso lo jus variandi dell'attività e della collocazione di un dirigente. Esiste, però un limite a questa libertà dell'Amministrazione, che si può ricondurre alla necessaria correttezza, lealtà e buona fede nel rispetto dei contratti, oltre che al rispetto della personalità del lavoratore, garantita dal Codice Civile (art. 2087) e al divieto di atti discriminatori imposto dallo Statuto dei Lavoratori.

In un'organizzazione complessa, con aspetti gerarchici ancora marcati (troppo marcati), variazioni in sé modeste, appaiono, al contrario, come segnali importanti della considerazione di cui un dirigente gode da parte dei vertici aziendali, e possono innescare una serie di eventi a cascata, il primo dei quali è che i colleghi iniziano a prendere le distanze dal dirigente che viene fatto oggetto di una apparentemente minore forma di discriminazione.

Quest'aspetto di presa di distanza da parte dei colleghi può essere spontaneo, ma può essere strumentale fino ad essere incoraggiato o preteso da parte dei vertici aziendali. Il collega "mobber" si sente autorizzato, implicitamente od esplicitamente, ad agire nei confronti della vittima. (Paradossalmente, ma non troppo, Oscar Wilde sosteneva che "poche cose consolano come le disgrazie che capitano agli amici").

È difficile che un simile stato di demansionamento, dovuto al calo della stima da parte dei vertici aziendali o dei superiori gerarchici, associato all'isolamento da parte dell'ambiente circostante non abbia ripercussioni sui sentimenti e sulla salute di chi riceve tale trattamento.

Lo stress, secondo la vecchia definizione di Selye¹, è una risposta non specifica dell'organismo ad ogni richiesta effettuata su di esso e come tale è una risposta adattativa fisiologica prodotta da una grande quantità di stimoli, tra i quali un ruolo fondamentale è svolto dalle emozioni.

Lo stress è normalmente presente negli animali con caratteristiche transitorie, con il sistema lotta-fuga, destinato quindi a durare un tempo breve.

Non è così nella situazione sociale umana contemporanea, laddove la situazione lavorativa può imporre la permanenza per tempi molto lunghi, in un ambiente di lavoro, sottoposti a sollecitazioni continue, senza possibilità di fuga, e dove intraprendere azioni dirette e manifeste è spesso impossibile. Ecco allora che il cambiamento del clima lavorativo, basato su una serie di segnali che, presi singolarmente, non sembrano di ampia portata, (maggiore sensazione di distanza, mancata cordialità da parte dei superiori gerarchici, riduzione dei propri compiti, sensazione di esclusione dall'ambiente) è

fatto di sensazioni, percezioni, disagio continuo.^{2/3}, Vi sono poi situazioni lavorative dove il rapporto ha aspetti decisamente ed esplicitamente persecutori, come vedremo nei capitoli successivi.

Si è visto che il cervello fa da mediatore tra l'ambiente esterno e quello interno biomolecolare, attraverso mediatori chimici legati al un sistema di ricompensa cerebrale, strettamente legato alla rappresentazione cognitiva correlata all'esperienza personale e all'ambiente socio-culturale.

Lo stress è, quindi, in grado di produrre disturbi a carico dell'asse ipotalamo-ipofisario, con ricadute nel sistema endocrino ed immunitario⁴, oppure di esercitare un'azione slatentizzante di

altre patologie cui il soggetto può essere predisposto.

È quindi inevitabile, da parte nostra, che il problema del dirigente sottoposto a fenomeni di dequalificazione e demansionamento venga affrontato in tutta la sua complessità, non solo in termini di lesione alla sua professionalità ma anche per gli aspetti legati a vera e propria malattia del lavoro.

Come vedremo, c'è un'evoluzione in senso positivo, in questi ultimi anni, da parte di istituzioni e giurisprudenza; molto resta da fare proprio in campo contrattuale e della quotidianità sindacale, dove gli aspetti del demansionamento e del mobbing sono stati, fino ad ora, trascurati.

Note

1 Selye H.: A syndrome produced by diverse noxious agents. *Nature* 1936; 132-138.

2 Ippoliti F. Canitano N. Costa E.: Mobbing e PNEI: dallo stress psicologico alla malattia

3 Costa e. et al.: Mobbing e Bossing in Italia. *Psiche Donna*, Vol 3, 2002; CIC Edizioni Internazionali. Roma

4 Black PH.: Stress and the inflammatory response: a review of neurogenic inflammation. *Brain Behav. Immunol.* 2002; 16 (6); 622-53

Definizione del mobbing

Nasce dal verbo inglese “to mob” attaccare, è stato usato per la prima volta dall'etologo Konrad Lorenz per individuare il comportamento di alcuni animali della stessa specie che si coalizzano contro un membro del gruppo attaccandolo ed emarginandolo provocandone, nei casi peggiori, la morte. Spesso nelle aziende accade qualcosa di simile, allorché 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, ad 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 persino suicidio.

Il termine è stato poi utilizzato da Heinz Leymann, il primo e più autorevole studioso del fenomeno, per indicare tutti quei comportamenti di vero e proprio terrorismo psicologico posti in essere nell'ambiente di lavoro dai superiori o subalterni (mobbing verticale) o dai colleghi di lavoro (mobbing orizzontale) con chiari intenti discriminatori, finalizzati ad emarginare progressivamente un lavoratore per indurlo alle dimissioni o facilitarne il licenziamento

Sono state date più definizioni al fenomeno, la seguente è una delle più comuni:

“atteggiamento persecutorio realizzato tramite una serie di violenze psicologiche perduranti nel tempo, eseguite ad arte al fine di danneggiare il lavoratore (vittima), da un superiore gerarchico (mobber) o / e da colleghi, finalizzato ad estrometterlo dall'attività lavorativa”.

Più sinteticamente i francesi, nella loro legislazione parlano di «harcèlement par la dégradation délibérée des conditions de travail».

Presentiamo l'introduzione che accompagna la proposta di Legge Regionale del Veneto:

“Interventi per la prevenzione e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nei luoghi di lavoro” presentato il 29 novembre 2001.

Tale introduzione fornisce un quadro chiaro delle dimensioni del fenomeno e delle ripercussioni sull'individuo.

È stata definita una “patologia sociale dilagante”. Genera una sindrome composita, con sintomi migranti, che spesso inducono lo spaesato medico di famiglia ad annoverare tra i suoi assistiti un ennesimo apparente ipocondriaco. Questa sindrome, però, è la causa del 15% dei suicidi nel nostro Paese. E volendo essere cinici, non è questo il male peggiore, poiché ben più numerose e costose in termini produttivi, sociali e sanitari sono le sofferenze che essa causa. È la sindrome di chi viene fatto oggetto di “mobbing”.

La parola è semplicemente una definizione che descrive una strategia, l'accerchiamento, ma dice poco dell'ansia e dell'angoscia, della paura, dello sconforto, della rabbia, del senso di impotenza, della disistima di sé stessi, del desiderio insano di rivalsa e vendetta, della rassegnazione, della

sfiducia negli amici ai quali non si riesce a raccontare e nel coniuge che non riesce a capire profondamente.

Il mobbing è un subdolo modo per sbriciolare le certezze di una persona, per fargli credere di essere tanto debole da dover cedere per forza, incapace ormai di mettere in pratica tutto ciò che credeva di sapere. Spesso chi è stato vittima di mobbing – e mediamente i fenomeni durano circa cinque anni – non è più in grado di trovare un nuovo lavoro a livello di quello precedente, poiché mette ormai egli stesso in dubbio le proprie capacità, o perché è sfiduciato.

Invece, ci dicono studi di comprovato prestigio, frequentemente il mobbizzato è il più preparato sul piano professionale, e diviene vittima di uno o più individui che per realizzarsi hanno bisogno di umiliare gli altri, o che per esistere hanno bisogno di distruggere una persona. O, semplicemente, di chi – fatto un semplicistico calcolo economico – constata come sia meno costoso eliminare un collaboratore mobbizzandolo che licenziandolo se e come previsto dai contratti nazionali.

È, infatti, anche un fenomeno frequentissimo, ad esempio, nei casi di fusioni aziendali, quando inevitabilmente all'interno di una compagine vengono a trovarsi dei “doppioni” dal punto di vista dei ruoli.

Il mobbing viene sempre esercitato su una vittima designata, sgradita per i motivi più disparati, che viene costretta in condizione di debolezza e aggredita più o meno palesemente da una o più persone in modo sistematico e per tempo prolungato, con lo scopo e/o la conseguenza di estrometterla.

Talvolta, e il termine “bossing” lo definisce, la vittima viene invece attaccata con le medesime modalità esclusivamente dal superiore o dalla direzione con azioni spadroneggianti e di vessazione.

Il mobbing è quindi una condotta impropria, che reca offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità fisica o psichica di una persona.

Si può tradurre in semplici abusi di potere o piuttosto in manipolazioni perverse e ambigue, che causano, per questo, danni maggiori creando altalenanti dubbi e conflitti continuamente smentiti o avvalorati, appositamente causati per destabilizzare una personalità.

Infatti, può presentarsi travestito da blandizia, da lusinga anche di tipo amoroso, da proposta di miglioramento. Spesso la molestia si instaura quando una vittima reagisce all'autoritarismo di un capo e rifiuta di lasciarsi asservire, diventando un bersaglio proprio per la sua capacità di resistere malgrado le pressioni.

Ma quanto costa la resistenza in termini di salute? E quanto a lungo bisogna resistere se si ha famiglia? Se si desidera difendere la propria rispettabilità in casa e in società e non far sapere? Se non si accetta l'ingiustizia? se si crede inizialmente che siano malintesi che si chiariranno?

L'aurea regola del “divide et impera” coinvolge facilmente

corresponsabili che sono più o meno costretti alla connivenza – quanto meno del silenzio – dalla nostra attuale legge, che non prevede una definizione specifica per comportamenti di questa portata e non facilita la correlazione tra eventi riferibili ad un unico fenomeno.

Esistono invece Paesi europei nei quali il “mobbing” è considerato e sanzionato come reato penale, e nei quali già da molti anni è codificato un comportamento, tanto da parte delle aziende come dei dipendenti, ormai quasi soltanto di prevenzione, essendo divenuta cultura comune la massima imperativa del rispetto della dignità e la tutela della salute anche psichica.

Peraltro il mobbing non causa soltanto disturbi da affrontare con terapia psicologica o psichiatrica, bensì anche gravi patologie di tipo gastrointestinale, cardiologico, dermatologico, e ulteriori svariate reazioni psicosomatiche che sempre cronicizzano.

Esistono costi sociali e sanitari assolutamente considerevoli in conseguenza di azioni di mobbing.

Le conseguenze ricadono sulla famiglia e sui suoi equilibri, sull'azienda e sulla sua produttività, sugli istituti di previdenza sociale e sul sistema sanitario.

Se il Veneto è la seconda regione italiana per produttività, è però quella con il più pesante disavanzo di costi sanitari.

Noi riteniamo che il nesso sia inconfutabile, e da questa considerazione è nata l'esigenza, morale e pratica, di dare un apporto fattivo ad una situazione generalizzata per la quale si può prevedere esclusivamente una recrudescenza in valori esponenziali e in tempi sempre più brevi vista la vitalità produttiva del nostro territorio.

Riteniamo infatti che, individuando grazie ad un'apposita legge di tutela e prevenzione i casi di effettivo mobbing, quantificando i costi che generano nel corso della loro evoluzione cosicché siano imputabili per rivalsa a chi li ha causati, sarà inizialmente possibile un consistente recupero in attivo delle spese sanitarie.

Ed una volta creata la cultura della prevenzione, creato il concetto stesso di “patologia da mobbing” ed equiparandola ad una malattia professionale perché correlata al lavoro, le spese sanitarie saranno, senza, dubbio meno elevate. Si giungerà ad eliminare quel farraginoso intreccio di diagnosi “di copertura” che giustificano – attualmente in modo scorretto o inconsapevole – un alto tasso di assenteismo che probabilmente non è tale. Perché oggi sappiamo che malattia professionale è anche quella psicologica.

Inoltre la produttività ad ogni livello sarà incrementata, poiché assolutamente ingenti sono i danni palesi e occulti che un mobbing consentito o non riconosciuto causa nell'ambito di un luogo di lavoro.

In Italia, nonostante ancora il fenomeno non venga analizzato con procedure omogenee, si rileva una presenza dichiarata e constatata del 15% dei lavoratori che subiscono il mobbing. In realtà pubbliche o in grandi aziende, come ad esempio la scuola, le banche, le assicurazioni, si raggiungono punte del 45%. In presenza di casi di mobbing la produttività in azienda cala del 60%.

Da indagini europee sappiamo che in Germania, ad esempio, un lavoratore mobbizzato costa all'azienda 150 milioni di Lire

all'anno per perdite dovute all'assenza o al minor rendimento. Il 50% dei lavoratori colpiti è in malattia 6 settimane l'anno; il 31% è in malattia dal mese e mezzo a oltre tre mesi. L'assenteismo generale sale in azienda dal 23 al 34%.

I riflessi sul prodotto interno lordo sono eclatanti: la municipalità di Ginevra ha calcolato che per molestie morali le aziende pubbliche e private della Confederazione perdono 2.400 miliardi di Lire all'anno.

In Inghilterra si perdono 80 milioni di giorni lavorativi e 6.000 miliardi di lire all'anno.

In Germania la perdita di prodotto interno lordo è valutata in 220.000 miliardi di Lire, mentre negli Stati Uniti in 400.000 miliardi di Lire.

(1998: ricerca dell'Ufficio Internazionale del lavoro e ricerca Health & Safety Executive britannica; 1997 ricerca Panse e Stegmann).

Per l'Italia si può considerare per difetto una perdita di 100.000 miliardi di Lire all'anno.

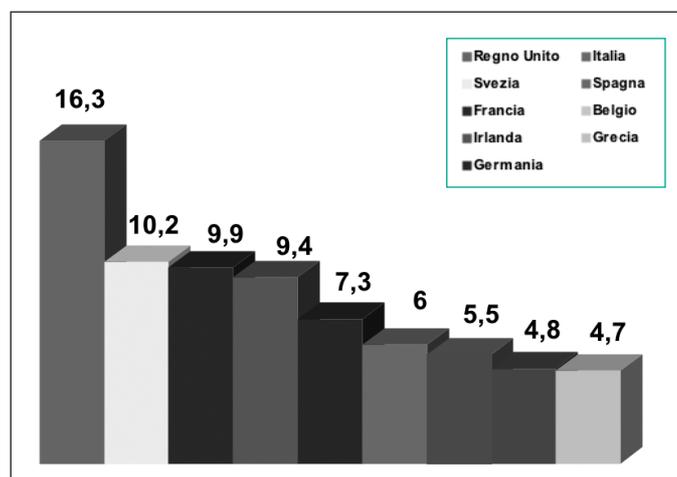
Se si considera che il 48% dei mobbizzati ha tra i 41 ed i 50 anni, che il 45% sono uomini ed il 55% donne, è spontanea per chiunque la valutazione di quanta sana, matura ed esperta forza-lavoro venga accantonata: nessuno può ritenersi estraneo al problema o alla eventualità passata presente o futura di coinvolgimento diretto o personale in un caso di mobbing.

I numeri del mobbing

La Svezia è stato il primo paese ad occuparsi del problema e ad emanare delle disposizioni relative alle misure da adottare contro forme di persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro, (la normativa è entrata in vigore il 31.03.94), subito seguita dalla Germania dove il mobbing, ben lungi dal rappresentare una patologia emergente, è comunemente curato nelle Unità Sanitarie Locali.

La conoscenza del problema si è diffusa rapidamente in America e nel nord dell'Europa, tanto che secondo un'indagine campione compiuta nel '98 nei paesi dell'U.E. ha dato i seguenti risultati:

Incidenza % del Mobbing nell'U.E.



Demansionamento e mobbing

Secondo un sondaggio, eseguito nel 2000/2001 per conto dell'Unione Europea, l'8% dei lavoratori della Comunità, corrispondente a 12 milioni di casi, è stato vittima del mobbing sul posto di lavoro.

Le percentuali più elevate, secondo l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, si registrano (Figura 1) nel Regno Unito (16.3%), Svezia (10.2%), Francia (9.9%), Irlanda (9.4%), Germania (7.3%); l'Italia con il 6.0% precede solo Spagna, Belgio e Grecia. La variabilità del dato tra gli Stati membri può essere spiegata con la diversa sensibilità presente nei paesi nordeuropei, con una maggior conoscenza del problema, con un minor ritegno a denunciare gli episodi ed forse anche con una maggior fiducia nelle istituzioni preposte alla tutela ed al riconoscimento del mobbing. Si calcola che in Italia il fenomeno del mobbing coinvolga

direttamente oltre un milione di lavoratori, su oltre 21 milioni di occupati, maggiormente nelle regioni del Nord (65%), con prevalenza tra i quadri e i dirigenti, con età media di 43 anni, in particolare nel settore pubblico e in quello dei servizi.

Le statistiche nazionali riportano tra le tipologie di lavoro più colpite: beni e servizi (38%), pubblica amministrazione (22%), scuola ed università (12%), ospedali (8%), commercio (3%), agricoltura (2%).

È un fatto noto che in Italia la litigiosità nell'ambiente di lavoro è molto elevata, tale situazione fa accettare come normali comportamenti e atteggiamenti che altrove sarebbero immediatamente rifiutati. In effetti stiamo assistendo, da recenti aggiornamenti, ad un aumento della percentuale, certamente ciò è dovuto alla maggiore diffusione nella conoscenza ed inaccettabilità del fenomeno.

Interventi legislativi

Sullo scenario internazionale e su quello nazionale sono apparse molteplici iniziative che dimostrano un sorprendente interesse sul tema.

Iniziative internazionali

Il Parlamento Europeo ha emanato una risoluzione in cui “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” (Risoluzione del Parlamento Europeo sul Mobbing sul posto di lavoro (2001/2339(INI)).

In Francia è stata recentemente emanata una legge che così definisce il Mobbing: “azioni ripetute di molestie morali che hanno per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibili di portare attacco e danno ai diritti e alla dignità, di alterare la salute fisica o mentale o di compromettere l'avvenire professionale” (Harcèlement moral au travail, Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002) Gilioli R., Cassitto M.G., Rengo C. (2003) Lo scenario del mobbing e le sue ripercussioni sulla salute. *Economia & Management*, La rivista di Direzione Aziendale

L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro di Bilbao ha dedicato l'anno 2002 al tema “Lavorare con stress”, promuovendo in tutti gli Stati Membri nel mese di ottobre 2002 una settimana di studio e dibattito sul tema dello stress sul lavoro e del mobbing. A conclusione dell'anno dedicato allo stress, la stessa Agenzia ha organizzato a Bilbao una giornata di studio su questi temi il 25 novembre 2002.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha prodotto nel 2003 una pubblicazione in inglese dal titolo “Raising Awareness of Psychological Harassment at Work”, presentata in occasione della Conferenza Internazionale di Medicina del Lavoro (ICOH) che si è svolta nel febbraio 2003 in Brasile. La pubblicazione è stata realizzata dal Consorzio ISPESL/ICP della Clinica del Lavoro “Luigi Devoto” di Milano, instretta collaborazione con l'Institut Universitaire Romand de Santé au Travail di Losanna e sarà distribuita dall'OMS a livello internazionale.

Il mobbing è un fenomeno universale, presente in ogni settore lavorativo, con la caratteristica specifica di essere legato inscindibilmente alla cultura del paese in cui si verifica. Di conseguenza le modalità con cui è esercitato e la sensibilità e tolleranza al fenomeno, variano sensibilmente nei diversi paesi.

Iniziative nazionali

In Italia l'INAIL ha istituito un Comitato Scientifico su malattie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo, compreso il mobbing (delibera 26 luglio 2001, n. 473/2001) che sta operando per la pubblicazione di linee guida per il riconoscimento della malattia professionale.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero della Funzione Pubblica ha istituito nel 2002 una Commissione di

analisi e studio sulle politiche di gestione delle risorse umane e sulle cause e le conseguenze dei comportamenti vessatori nei confronti dei lavoratori che a conclusione dei lavori ha presentato una proposta di legge nella quale viene definito così il mobbing: “atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore”.

Decreto legislativo 9 Luglio 2003, n. 216

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
(Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2003)

Nota:

...sono stati emanati due provvedimenti legislativi, cioè, i D.Lgs. nn. 215 e 216 del luglio 2003, che pur allargando i comportamenti discriminatori rilevanti, rimangono ancorati ai classici motivi, quali costituiti, per il primo, dalla “razza” e dalla “origine etnica” e, per il secondo, dalla “religione”, “condizioni personali”, “handicap”, “età” e “orientamento sessuale”. Così l'art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 215/2003 considera discriminazione “anche le modestie aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo”; e a sua volta l'art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 216/2003 riprende e riproduce questo stesso passo, con l'unica variante di sostituire “umiliante e offensivo” con “umiliante od offensivo”.

I provvedimenti, come si vede, si muovono al di fuori dell'ambito tipico del mobbing, che non include di per sé un motivo discriminatorio classico; ma risultano interessanti sia per quel che riguarda la distribuzione dell'onere della prova (art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 215/2003 e 4, comma 4, D.Lgs. n. 216/2003: “Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'art. 2729, primo comma, codice civile”), sia per quel che tocca i poteri del giudice (art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 215/2003 e 4, comma 5, D.Lgs. 216/2003: “con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove non ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate”).

Franco Carinci: Il mobbing: un fantasma si aggira per le aule giudiziarie; Opinioni 12/2003, p. 1097

INAIL: tutela del mobbing quale disturbo da “costrittività organizzativa sul lavoro”

(Circolare 17 dicembre 2000 n. 71)

Nota:

La circolare INAIL è stata dichiarata illegittima dal TAR del Lazio, su

Demansionamento e mobbing

ricorso di Confindustria, nel maggio ultimo scorso in quanto interviene tabellando autonomamente una malattia che non è stata tabellata con apposito strumento legislativo. Ai fini del risarcimento INAIL, dunque, non è efficace mentre resta la sua significatività ai fini descrittivi.

Già nel 1988 la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 179 del 18 febbraio, aveva affermato che l'assicurazione contro le malattie professionali doveva comprendere anche quelle diverse da quelle contenute nelle tabelle allegate al DPR n. 1124 del 1965, purchè causate dal lavoro svolto dal dipendente.

Il sistema di tutela instauratosi dopo la citata sentenza ha pertanto compreso una tutela a rischio specifico (tabellare) per le malattie indicate nelle tabelle e un a rischio generico

(non tabellare) entro cui vanno comprese le patologie derivanti da "mobbing".

Con la circolare n. 71 del 17 dicembre 2003 l'INAIL considera il fenomeno del mobbing, offrendo le opportune istruzioni per la relativa tutela da parte dell'Istituto. Prendendo spunto dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 1988 e dal decreto legislativo n. 38 del 2000, si afferma che sono malattie professionali sia quelle allegate al T.U. degli infortuni sul lavoro sia quelle di cui sia dimostrata la causa lavorativa.

Sotto questo profilo va presa in considerazione "non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo aziendale" (tabellate o no), "ma anche quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative".

Caratteristiche del Mobbing

- Il comportamento negativo
- La ripetizione nel tempo
- Lo squilibrio del potere
- L'intento o la strategia

Valutazioni psicodiagnostiche Alterazioni dello stato di benessere indotte dalle situazioni di Mobbing

Alterazioni dell'equilibrio socio emotivo

Depressione – ansia – stato di preallarme – ossessioni – attacchi di panico – isolamento – anestesia reattiva – sensazione di depersonalizzazione

Alterazioni dell'equilibrio psicofisiologico

Cefalea – vertigini – disturbi gastrointestinali – senso di oppressione toracica – tachicardia – manifestazioni dermatologiche – disturbi del sonno – disturbi della sessualità – aggravamento di patologie internistiche preesistenti

Disturbi del comportamento

Disturbi alimentari (ipofagia – iperfagia) - Abuso di alcool, fumo, farmaci - Reazioni autoaggressive o eteroaggressive - Totale passività

Elenco delle "costrittività organizzative"

- Marginalizzazione dall'attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Attribuzione di compiti superiori a subordinati della vittima
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto, non necessari, richiesti urgentemente e, una volta assolti, neppure controllati; generiche critiche circa lo svolgimento del lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti all'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo; contestazioni o richiami disciplinari non adeguati all'entità della mancanza
- Accuse di scarsa produttività
- Ripetute e repentine variazioni d'orientamento sul lavoro da eseguire
- Uso di minacce esplicite o implicite
- Valutazioni di profitto non adeguate al lavoro svolto, sia perché in contrasto con i risultati, sia perché difformi rispetto a precedenti rapporti
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

La pubblicazione degli articoli che seguono è dovuta alla cortesia degli autori, che hanno svolto il ruolo di docenti al Corso di Formazione ECM: "Demansionamento e mobbing: dalla prevenzione alla tutela" organizzato dalla Fondazione Pietro Paci e tenuto a Firenze il 5 Giugno 2004.

Modelli organizzativi e discriminazioni nei luoghi di lavoro

di Vincenzo Nocifora

Occorre dire preliminarmente che “la discriminazione nei luoghi di lavoro è sempre esistita e non è affatto una scoperta recente. Oggi vi è, probabilmente, una maggiore sensibilità contro le discriminazioni, comunque siano motivate, e forse per questa ragione se ne parla e se ne discute persino in sede tecnico scientifica.

La parentesi storica, niente affatto lunghissima, in cui ha regnato incontrastato il taylorismo, rappresenta il solo periodo in cui si è preteso che l'organizzazione rappresentasse un modo per rendere l'azienda egualitaria, in qualche modo impermeabile alle influenze contraddittorie e conflittuali dell'organizzazione sociale.

Nella spiegazione del perché fosse necessario dare alle imprese una “organizzazione scientifica del lavoro” lo stesso Taylor critica serratamente il sistema dei closed shop che ha governato sino ad allora la vita all'interno delle fabbriche con il suo carico di arbitrio, di violenza fisica, di ricatto salariale e di discriminazione. In sostanza sino alla “grande crisi” degli anni '20 e oltre, le imprese erano organizzate sulla base di un sistema semi feudale che affidava l'ordine e la produttività interne ai reparti a dei capi reparto che altro non erano che degli operai anziani, dotati di un certo carisma personale, i quali reclutavano la squadra a propria assoluta discrezione e la governavano attraverso il costante e violento controllo del cottimo e della produttività oraria. Assunzioni e licenziamenti erano a discrezione del capo reparto, così come all'interno la distribuzione quotidiana degli incarichi e dei carichi di lavoro.

In un sistema di questo tipo, la discriminazione era la norma e non l'eccezione. Donne e bambini erano i lavoratori più discriminati in assoluto ma neppure i lavoratori maschi erano esenti da discriminazioni e arbitri basati sull'appartenenza etnica, religiosa, linguistica e razziale. Ne sapevano qualcosa gli emigrati veneti o lombardi di fine Ottocento che arrivavano sul mercato del lavoro statunitense completamente digiuni di organizzazione del lavoro industriale e si trovavano di fronte ad un sistema artigiano esasperato sino alle sue estreme conseguenze, senza i contrappesi e le garanzie del sistema comunitario tradizionale. Non dissimile era la sorte che toccava ai lavoratori irlandesi o tedeschi che si trovavano a lavorare sotto il controllo di Capi “Wasp”.

Come dicevamo poco sopra, le cose cambiano radicalmente con, l'avvento del modello organizzativo inventato e propagandato con illuministica dedizione dall'ing. Taylor. Con l'invenzione dell'organizzazione scientifica del lavoro (OOL) si pretende di ridurre il lavoratore ad appendice meccanica della macchina. La sua mansione viene semplificata e schematizzata per poterla misurare attraverso il controllo di tempi e metodi. Ciò ha sicuramente quell'effetto alienante ed estraniante che è stato mille volte criticato in letteratura, ma ha al suo interno un implicito messaggio egualitario che avrà conseguenze molto importanti nella storia dell'organizzazione aziendale.

Organizzare scientificamente il lavoro per Taylor vuol dire

eliminare ogni forma di controllo arbitrario e vessatorio all'interno dei luoghi di lavoro, fare piazza pulita di particolarismi e clientele, introdurre meccanismi formali di controllo finalizzati non soltanto all'incremento della produttività, come spesso si è detto, ma anche alla trasparenza dei meccanismi di funzionamento aziendali. Abbagliati dalla critica al lavoro alienato, che l'organizzazione scientifica del lavoro certamente produce, non si è sottolineato abbastanza il senso intimamente democratico ed egualitario che questo modello di organizzazione del lavoro introduce nell'impresa. Se fra qualche decennio potremo parlare di democrazia d'impresa e di relazioni industriali ciò è sicuramente possibile per la crescita del movimento sindacale, ma è soprattutto dovuto alla rivoluzione scientifica che il modello tayloristico comporta.

Ciò non vuol dire certamente che con l'avvento del taylorismo le imprese siano diventate tutte e necessariamente modelli di democrazia e di uguaglianza, ma vuol dire solo che le regole dell'OSL, eliminando dall'impresa le forme di lavoro ed i lavoratori a bassa produttività, e standardizzando le mansioni, hanno finito per costruire un ceto operaio che è composto quasi esclusivamente di maschi di età centrale, recentemente inurbati, scarsamente socializzati al lavoro industriale, particolarmente subalterni in un primo tempo, ed invece particolarmente sindacalizzati e combattivi nella seconda fase dell'industrializzazione di massa, La nuova fabbrica di questa fase dello sviluppo industriale è egualitaria in primo luogo perché l'organizzazione scientifica del lavoro ha semplificato la composizione del proletariato e l'ha affidata ad un ceto di lavoratori che nelle loro condizioni sociali di base hanno le ragioni profonde del loro egualitarismo. Vengono da ogni paese del mondo, hanno differenti religioni, culture e stili di vita, non parlano l'inglese ma, ciò nonostante, col passare del tempo il melting pot americano li trasformerà in proletariato vero e proprio, unificato dalle regole astratte e formali del modello dell'ing. Taylor.

Con la scuola delle relazioni umane e con le ricerche di E. Mayo, a cavallo fra gli anni '50 '60, viene fuori con chiarezza che nessuno può considerarsi estraneo alle interferenze sociali, intersoggettive, personali e che neppure l'organizzazione tayloristica è riuscita a ridurre il lavoro ed il lavoratore, ad una semplice appendice della macchina. In sostanza con i modelli del secondo dopoguerra gradualmente ci rendiamo conto non solo che l'egualitarismo tayloristico è più di facciata che di sostanza e che le regole formali che hanno comportato l'espulsione dei lavoratori a bassa produttività, delle donne, dei bambini, dei maschi meno socializzati e disponibili ai tempi e ai metodi del lavoro industriale, non solo non hanno eliminato le disuguaglianze e le discriminazioni, ma le hanno trasformate. Adesso i controlli all'ingresso del mercato del lavoro sono ferree e all'interno dei luoghi di lavoro le discriminazioni sono striscianti e invasive, hanno a che fare più con le convinzioni politiche

ed il livello di sindacalizzazione che, con i prerequisiti soggettivi del lavoratore.

Giungiamo con questo alla rivoluzione organizzativa che da un trentennio a questa parte sta tentando di relegare nel dimenticatoio il modello tayloristico, per sostituirlo con modelli maggiormente orientati alla flessibilità e al pluralismo organizzativo. La transizione che si è aperta negli anni settanta, e che ha avuto il suo apice nella robotizzazione dei processi produttivi metalmeccanici, e non solo di questi, reintroduce in azienda squilibri e disuguaglianze, discriminazioni e particolarismi. Adesso il lavoro non è più parcellizzato e standardizzato; più che la forza e la perizia manuale, richiede attenzione e precisione, dedizione all'impresa e fiducia intersoggettiva. Il lavoratore non deve essere più necessariamente maschio di età centrale, ma può di nuovo essere giovane o donna di qualunque colore della pelle e di qualunque confessione religiosa. Paradossalmente ora il lavoro è meno ripetitivo e egualitario adesso l'impresa può essere più discriminatoria e particolaristica. Discrezionalità e fiducia reintroducono, nel sistema, arbitrio e discriminazione.

Da questa situazione complessiva deriva il fatto che oggi torniamo a parlare con sempre maggiore insistenza di discriminazione sui luoghi di lavoro e delle nuove forme di discriminazione che nascono e si sviluppano anche in quei settori di attività e in quei modelli di impresa, che i tradizionalmente erano i più lontani da questo tipo di comportamenti d'impresa. Giungiamo, con questo, al tema specifico del nostro intervento in questa sede.

Con il termine "mobbing" si intendono raggruppare: e nella medesima definizione tutte quelle pratiche vessatorie che discriminano i lavoratori sul luogo di lavoro allo scopo di costringerli ad accettare mansioni indesiderate e/o sgradevoli, o di provocarne l'abbandono del posto di lavoro.

Questo tipo di pratica è diffusa sia nel mercato del lavoro industriale che in quello terziario anche se presenta una casistica abbastanza differenziata a seconda che si prendano in esame attività pubbliche, private o del privato sociale. Si tratta di un comportamento discriminatorio che può avere conseguenze sociali anche molto gravi, a cominciare dai costi che impone l'attuale tendenza alla medicalizzazione del problema sotto la specie della lotta contro la depressione,

l'insonnia, lo stress, l'ansia per fare solo qualche esempio.

In un mercato in cui la produttività del lavoro è cresciuta sensibilmente, il carico di lavoro che l'impresa sopporta ha una notevole flessibilità e comprende anche posti di lavoro non necessari, tenuti in piedi per ragioni politiche, sociali o anche solamente territoriali.

È per questa ragione che il mobbing non è soltanto un problema delle imprese private, ma è presente anche nelle amministrazioni pubbliche, non solo nel settore di mercato ma anche in quello del volontariato e del privato sociale. Si tratta di un problema nuovo, che si presenta oggi secondo una prospettiva di complessità sociale e di articolazione territoriale mai visto storicamente nel nostro paese. È per questa ragione che sono sempre più necessari strumenti di presidio e di intervento sociale che siano in grado di contrastare le numerose ragioni che portano all'incancrenirsi delle situazioni di attrito e alla crescita della contrapposizione e del conflitto.

Di pari passo con la spinta alla medicalizzazione del problema, di cui prima dicevamo, c'è la tendenza delle amministrazioni locali a dotarsi di strumenti di monitoraggio e di ascolto sul territorio. Questa fretta ad istituzionalizzare il problema ci sembra del tutto prematura, dovuta più a ragioni di immagine e di propaganda che ad esigenze. D'intervento sociale.

Nessun servizio di ascolto e di monitoraggio è in grado di dare risultati positivi senza una precisa pianificazione dell'intervento che muova sulla scorta di specifici strumenti di analisi ed articolati elementi di conoscenza sul territorio. In questo senso ci sembra necessario un modello di intervento che privilegi in primo luogo la conoscenza della struttura produttiva e che, a partire da questi strumenti conoscitivi, formi le competenze specialistiche che sono necessari e per intervenire sul problema a scopo preventivo.

D'altro canto i centri di monitoraggio e di ascolto che si vogliono creare non possono che essere uno degli strumenti di intervento sul problema. È ben difficile avere risultati significativi se non si sviluppa una leva di mediatori sociali, capaci di presidiare il territorio con interventi che siano in grado di contrastare le molteplici occasioni di attrito sociale e di conflitto, per anticiparne i tempi e individuare le forme più idonee per la loro composizione consensuale.

Vincenzo Nocifora - *Facoltà di Sociologia*
Università "La Sapienza" di Roma

Lo scenario del mobbing e le sue ripercussioni sulla salute

di Renato Gilioli, Maria Grazia Cassetto, Chiara Rengo

Il mobbing è sempre stato un tema spinoso, generalmente sottovalutato e sottaciuto quasi fosse un taboo di cui non parlare. Ora il mobbing è molto più conosciuto e studiato, e le iniziali, talora pesanti, resistenze al suo approfondimento si stanno attenuando anche a livello ufficiale.

Motivi che hanno ritardato l'emergere del fenomeno mobbing

Il mobbing è come un taboo che serve a celare un fenomeno sgradevole e che si vorrebbe del tutto ignorare poiché rimette in discussione comportamenti usuali e tacitamente accettati;

- l'imbarazzo di riconoscere di essere oggetto di mobbing perché l'ammissione implica, secondo il comune modo di sentire, una debolezza della vittima
- le condizioni di circospezione in cui generalmente avviene il mobbing che non lo fanno trapelare
- la paura della vittima di muovere accuse di mobbing per il rischio di ulteriori ritorsioni
- la difficoltà della diagnosi di un disturbo da stress correlato al mobbing
- la diffusa inconsapevolezza del fenomeno e la comune mentalità che portano a sminuirlo o a considerarlo una normale componente dei rapporti interpersonali
- la frequentissima attribuzione del fenomeno a problemi di personalità della vittima
- la mancanza di un clima o di politiche anti-mobbing negli ambienti di lavoro
- la paura di essere considerati malati di mente che può trattenere la vittima dall'uscire allo scoperto

Gli esordi degli studi clinici sul mobbing in Italia

In Italia lo studio del mobbing si è ispirato alle prime osservazioni dei ricercatori svedesi negli anni '80. All'inizio degli anni '90 il maggiore ricercatore sul mobbing, Heinz Leymann, fu invitato a tenere una conferenza presso la Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro dell'Università degli Studi di Milano. In quel momento il clima culturale italiano non era ancora pronto allo studio del fenomeno, e la proposta della Clinica del Lavoro di Milano di tradurre in lingua italiana il testo tedesco di Heinz Leymann non fu accolta, in quanto l'editore non ne prevedeva una sufficiente diffusione. Inoltre, il primo lavoro scientifico svolto dalla Clinica del Lavoro di Milano sul mobbing su incarico dell'Ispesl non ottenne alcun riconoscimento dalla comunità scientifica.

Nonostante le diffidenze iniziali ed un certo ritardo culturale rispetto agli sviluppi che il tema aveva avuto nei paesi del nord Europa, fu deciso di attivare un Centro specialistico presso la Clinica del Lavoro "Luigi Devoto" di Milano, dotato di una struttura ospedaliera di day hospital. Questa struttura, denominata Centro per la Prevenzione, Diagnosi, Cura e Riabilitazione della Patologia da

Disadattamento Lavorativo (CDL) della Clinica del Lavoro "Luigi Devoto" di Milano fu istituita nell'aprile 1996 al fine di svolgere attività clinico-diagnostica e preventivo-riabilitativa su pazienti con sospetto di malattia legata a condizioni di stress e di disagio lavorativo.

La prima necessità presentatasi fu lo sviluppo di un protocollo valutativo, per indagare lo stato delle relazioni interpersonali sul lavoro e le conseguenze a carico della salute.

Come si è detto, all'inizio si presentarono resistenze considerevoli alla diffusione ed allo sviluppo delle conoscenze circa il mobbing. Un'opera determinante nella diffusione delle informazioni fu svolta dalla stampa e dai media, che realizzarono una serie considerevole di articoli su giornali e riviste a diffusione nazionale, locale e specialistica e numerosi interventi televisivi. Questo contributo dei media si rivelò importantissimo poiché sollecitò l'attenzione e la consapevolezza sul fenomeno e sulle conseguenze sia sulla salute, sia sulla qualità della vita; inoltre furono forniti suggerimenti e indicazioni pratiche circa i centri che avevano iniziato ad occuparsi del mobbing.

Il CDL è un centro interdisciplinare costituito da medici del lavoro, psichiatri, psicologi, psicoterapeuti e tecnici di psicodiagnostica. Gli accertamenti, consistono in una serie di valutazioni di medicina del lavoro, psicologiche e psichiatriche secondo un protocollo valutativo appositamente sviluppato.

Va rilevato l'importante ruolo informativo e di sostegno ai pazienti svolto in questi anni dall'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (Ispesl), che nel 1999 ha istituito presso il Laboratorio di Psicologia e Sociologia del Lavoro in Roma un centro di ascolto con larga utenza nazionale.

Più recentemente anche i sindacati, mediante i loro centri di ascolto, svolgono una funzione di informazione e di sostegno al paziente.

Accesso alla Clinica del Lavoro di Milano

La Medicina del Lavoro si occupa della salute psico-fisica dei lavoratori, con diverse impostazioni teorico-applicative. In un modello di Medicina del lavoro avanzato l'approccio alla prevenzione è considerato prioritario. Tuttavia, come spesso è accaduto per i diversi aspetti delle patologie professionali, la realtà è che spesso, in mancanza di una politica di prevenzione, si è costretti ad assistere allo sviluppo di una vera e propria patologia correlata alle condizioni del lavoro. Questo è esattamente quanto è avvenuto anche per i disturbi dovuti allo stress e più precisamente alle sindromi mobbing correlate. La vittima del mobbing inizialmente vive con disagio anche fisico una situazione di lavoro che non riesce ad inquadrare o ad interpretare correttamente.

Sintomi presenti in sindromi mobbing correlate

La vittima del mobbing può presentare una sintomatologia molto varia, costituita essenzialmente da ansia, in tutte le sue manifestazioni, comprese fobie, depressione dell'umore con perdita della volontà di agire, della capacità di progettare il proprio futuro, apatia, disturbi di concentrazione, insonnia, insicurezza ed irritabilità. Inoltre, in alcuni casi sono caratteristici i segni di iperattivazione della persona, con pensiero ricorrente circa gli eventi negativi di lavoro, incubi notturni spesso centrati sul lavoro e flashback.

Questi sintomi spesso sono preceduti o associati a segnali di allarme psicosomatico, rappresentati da cefalea di vario tipo, accentuazione di sindromi emicraniche, dolori diffusi alle articolazioni e alle masse muscolari, dolori gastrici e addominali, tachicardia, sviluppo o aggravamento di ipertensione arteriosa, attacchi d'asma, palpitazioni cardiache, manifestazioni cutanee varie, perdita di capelli, disturbi dell'equilibrio.

Possono infine comparire veri e propri disturbi del comportamento, caratterizzati da reazioni di aggressività verso se stessi e/o gli altri, disturbi alimentari, aumento del consumo di alcolici, di farmaci o del fumo, disfunzioni sessuali ed isolamento sociale.

Un aspetto ricorrente è il disorientamento della persona nei confronti delle azioni mobbizzanti. Infatti, a causa della loro ambiguità, contraddittorietà e variabilità, è spesso difficile individuarne la soggiacente finalità ed intenzionalità lesiva.

Sempre più frequentemente però, la persona, allertata dalla lettura della stampa o da altre fonti di informazione, riesce a collegare i propri disturbi con la situazione di lavoro e, quindi, a chiedere aiuto e contattare i Centri specialistici, cui è avviata dal medico di famiglia, per un'approfondita valutazione dello stato clinico-emozionale.

Sin dall'inizio, le richieste di valutazione del mobbing presso la Clinica del Lavoro di Milano sono pervenute non solo dalla Lombardia, ma anche da tutte le altre Regioni d'Italia incluse le isole proprio a testimoniare questa grande azione informativa dei media a livello nazionale.

Conseguenze sulla salute e qualità della vita

È antico concetto che un violento ed improvviso trauma psichico, che rappresenta un pericolo grave ed imminente, possa lasciare tracce indelebili nella mente umana. Il trauma deve essere un evento straordinario al di fuori delle comuni esperienze esistenziali, atto a provocare paure in chiunque. Può trattarsi di un trauma unico, ad esempio essere coinvolti in un terremoto o assistere alla morte di un parente stretto in un incidente, o può trattarsi invece di traumi ripetuti, come in tempo di guerra.

Oltre a questi traumi psichici comunemente accettati come agenti di stress, anche situazioni di conflittualità interpersonale intensa e protratta hanno potenzialità stressogena e possono determinare sia sintomatologia psichica, psicosomatica e comportamentale, sia altri disturbi psichiatrici e malattie con componente psicosomatica.

Dalla letteratura scientifica più recente, infatti, emerge il ruolo determinante delle situazioni negative di lavoro, incluso il mobbing, nello sviluppo dei seguenti quadri psichici:

- depressione disturbi d'ansia
- attacchi di panico
- disturbi psicosomatici
- disturbi del comportamento.

Questi disturbi possono essere transitori e risolversi quando le condizioni di lavoro subiscono un miglioramento o addirittura la situazione evolve positivamente. Nei casi, invece, di non risoluzione del conflitto, o, come spesso avviene, del suo peggioramento, i disturbi possono strutturarsi in sindromi che rappresentano una risposta a stimoli esogeni ed aversativi, e cioè:

Sindrome da Disadattamento² (SDD): è un malessere soggettivo e disturbo emozionale che in genere interferisce con il funzionamento e le prestazioni sociali e che insorge nel periodo di adattamento ad un significativo cambiamento di vita o ad un evento di vita stressante (ICD-10 oppure, secondo il DSM IV, Disturbo dell'Adattamento "DDA").

Sindrome Post Traumatica da Stress (SPTS) è una risposta ritardata o protratta ad un evento stressante o ad una situazione di natura eccezionalmente minacciosa o catastrofica, in grado di provocare diffuso malessere in quasi tutte le persone (ICD-10 oppure, secondo il DSM IV, Disturbo Post Traumatico da Stress "DPTS").

Poiché il mobbing non è uno stato, ma un meccanismo che si sviluppa, anche le conseguenze sull'equilibrio emozionale e più generalmente sulla salute evolvono progressivamente con un diverso prevalere sintomatologico a seconda dei soggetti, in alcuni casi riacutizzando anche patologie psicosomatiche e/o psicologiche precedentemente accusate.

Inizialmente gran parte del disagio sia emotivo che fisico è dovuto allo stato di confusione in cui il soggetto viene a trovarsi e alla progressiva scomparsa di tutti i riferimenti oggettuali e sociali che prima regolavano la sua vita all'interno dell'azienda.

Ne consegue uno stato d'incertezza, paura di sbagliare, bisogno di aumentare i controlli che, se all'inizio non incidono sulla qualità del lavoro svolto, fanno sentire la persona non più adeguata e all'altezza della situazione. Quando anche le prestazioni scadono, l'autostima del soggetto è compromessa e questi entra in un circolo vizioso di progressivo deterioramento della qualità della vita e del lavoro. Ne consegue un aggravio nella gestione delle attività lavorative che diventano meno efficienti e produttive.

Questo stato di confusione viene proiettato anche all'esterno dell'azienda in particolare in ambito familiare per la polarizzazione cognitiva sempre più invasiva e inibente sulle problematiche di lavoro. È anche alla base di reazioni di insofferenza e di intolleranza poiché qualunque stimolazione interferente anche di lieve entità aumenta la sensazione di ingestibilità della realtà quotidiana. Ciò può

avere come conseguenze anche deterioramenti dei rapporti interpersonali all'interno della famiglia, con separazioni e divorzi.

La persona umiliata, stanca e affetta da molteplici disturbi somatici si ritira anche dal sociale, per la difficoltà di condividere momenti di evasione che sente non le appartengano più.

Presso la Clinica del Lavoro di Milano, nel corso di questi anni sono stati osservati circa 3000 persone; schematizzando, 1/3 della casistica osservata si conclude con diagnosi di disturbi fittizi e psichiatrici comuni, che nulla hanno a che fare con patologia lavorativa. Un altro terzo riconosce, con un elevato grado di compatibilità, nelle condizioni di lavoro, il più importante fattore causale (SDD e SPTS), mentre nel restante terzo il disturbo è inserito in un contesto di lavoro in cui il ruolo causale è possibile, anche se non sicuro.

Per stabilire la compatibilità tra situazioni di lavoro e conseguenze sulla salute, s'impiegano i comuni criteri di adeguatezza della causa lesiva, esclusione di altri fattori e di compatibilità clinica e cronologica.

La diagnosi di sindromi mobbing correlate si basa sull'impiego di un protocollo consolidato che comprende accertamenti di carattere internistico, neurologico, psichiatrico, psicologico ed una particolareggiata indagine anamnestica occupazionale.

La complessità e multidisciplinarietà dell'esame è richiesta dalla delicatezza della diagnosi e dalla difficoltà di verifica dei dati anamnestici, che poggia essenzialmente sull'attendibilità della persona e della storia lavorativa. Ove possibile, sono anche utilizzati dati desunti da documenti prodotti o testimonianze dirette o indirette.

A questo fine sono effettuati due diversi colloqui, da parte di un neuropsichiatra e di uno psicologo, ottenendo così, oltre ad una conferma o meno dei dati e dell'attendibilità complessiva della persona, anche altri elementi importanti circa lo stile di vita, le relazioni famigliari e sociali, tutti dati assai rilevanti ai fini delle conclusioni eziologiche.

Infine con la somministrazione di una complessa batteria di test psicodiagnostici, sono verificati gli aspetti cognitivi, la stabilità e la capacità di coping della persona ed il suo profilo di personalità anche negli aspetti motivazionali e progettuali, così da ottenere un quadro complessivo del paziente. Questi elementi concorrono ulteriormente a verificare l'attendibilità della persona.

Modalità di esercizio del mobbing

Sono raccolti dati circa le modalità di esercizio delle azioni negative e cioè attacchi alla persona, attacchi alla situazione lavorativa, o azioni punitive in senso stretto. Gli attacchi alla persona consistono spesso in atteggiamenti di esclusione, isolamento, emarginazione, oppure atti a umiliare, offendere o ridicolizzare, specie se assunti di fronte a colleghi o superiori, comportamenti di istigazione contro la persona da parte di altri, minacce di violenza o di licenziamento o punizioni di altro tipo, intromissioni nella vita privata, manomissioni del posto di lavoro o controllo del telefono e della posta personale. Dal punto di vista medico è di particolare rilievo, come strategia vessatoria,

l'assegnazione di compiti pericolosi o inadatti allo stato di salute del lavoratore, in quanto questo elemento può rappresentare un potenziale moltiplicatore del danno alla salute.

Altre modalità di esercizio del mobbing sono costituite da critiche continue, comportamenti atti a svalutare le proposte, affiancamento di un collaboratore che progressivamente riduce i compiti e le responsabilità del lavoratore, valutazioni di profitto volutamente basse, oppure assegnazione di compiti senza senso o di competenze inizialmente non previste, di compiti nuovi senza istruzioni e strumenti, di sovraccarichi di lavoro con scadenze impossibili da rispettare; particolarmente frequente è la mancata assegnazione di compiti di lavoro con forzata inattività, il declassamento professionale, l'esclusione dalle riunioni di lavoro, dai progetti dell'azienda, da corsi di formazione e aggiornamento, il rifiuto di comunicare o la sistematica adozione di comunicazioni indirette (esclusivo utilizzo di memo, fax e posta elettronica).

Un ultimo punto da toccare è quello rappresentato dall'esercizio abusivo di azioni legittimamente previste dai contratti e dalle leggi, ad esempio uso eccessivo e pretestuoso di visite medico-fiscali, visite d'idoneità e medico-collegiali, contestazioni disciplinari, trasferimenti non giustificati da esigenze aziendali in sedi lontane e disagiate, rifiuto di permessi, ferie, trasferimenti richiesti o assegnazione intenzionale a turni di lavoro in contrasto con le esigenze personali del lavoratore.

Naturalmente tutte queste informazioni devono essere vagliate con molto senso critico, in quanto alcuni comportamenti che il lavoratore potrebbe intendere come vessatori, possono invece rappresentare il legittimo esercizio dell'azione direttiva di coordinamento e disciplinare da parte del datore di lavoro e non un'intenzionale volontà di mettere in difficoltà il lavoratore stesso.

È inoltre fondamentale distinguere le situazioni di mobbing che nascono da un esercizio abusivo di potere, da quelle che invece riflettono una normale conflittualità tra colleghi e cioè una sana competizione organizzativa, in cui vengono legittimamente impiegate le capacità individuali, la volontà e la costanza nel perseguire determinati obiettivi.

Questo tipo di competizione che si svolge in modo aperto e leale, non ha nulla a che fare con comportamenti finalizzati ad obiettivi ambigui e funzionali ad esigenze individuali e aziendali.

Problemi attuali del mobbing in Italia

Al termine di questa analisi è necessario sottolineare quali siano i problemi irrisolti in Italia: la scarsissima attenzione alla prevenzione del mobbing, che comporta un fallimento delle garanzie per il lavoratore e di conseguenza lo sviluppo di una problematica medica e sociale la persistente resistenza da parte aziendale a riconoscere la realtà del fenomeno e della sua incidenza sul benessere, sulla salute e sulla qualità della vita dei lavoratori l'incapacità di valutare gli elevati costi economici derivanti dal mobbing per

Demansionamento e mobbing

le imprese e per la società la resistenza da parte assicurativa ad accogliere ricorsi per il riconoscimento di malattia professionale la cautela in sede giudiziaria nelle sentenze di mobbing l'impostazione eccessivamente medicalizzata del problema in Italia una interpretazione eccessivamente rigida dei criteri medico-legali che può ridurre sensibilmente le

probabilità di riconoscimento del danno biologico il ricorso alle azioni legali a carattere risarcitorio visto come unica soluzione del problema la scarsissima informazione, formazione e interrelazione delle figure professionali coinvolte a vario titolo nel fenomeno (personale sanitario, politici, manager, capi del personale, operatori del diritto, sindacati).

Renato Gilioli - *Centro per la Prevenzione, Diagnosi, Cura e Riabilitazione della Patologia da Disadattamento Lavorativo*

Maria Grazia Cassetto - *Dipartimento di Medicina del Lavoro e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro*

Chiara Rengo - *Istituti Clinici di Perfezionamento*

Note

1 Gilioli R., Cassetto M.G., Rengo C. (2003) Lo scenario del mobbing e le sue ripercussioni sulla salute. *Economia & Management, La rivista di Direzione Aziendale della SDA Bocconi*, n. 3: 25-34, Etas.

2 Il termine disadattamento è inteso, non nel senso delle difficoltà di una

persona "disadattata" ad integrarsi nelle relazioni sociali, ma secondo la teoria dello stress che vede nell'adattamento una risposta efficace delle strutture biopsichiche ad un mutamento di condizione ambientale. Quando per qualche motivo, ad esempio per l'intensità e la durata di una serie di stimoli, le richieste di adattamento divengono eccessive, l'adattamento può diventare precario e disturbato.

Il mobbing: dall'accertamento alla certificazione i compiti del medico del lavoro

di *Edoardo Monaco*

Introduzione

Il lavoro, nel mondo industrializzato, sta vivendo un processo di cambiamento epocale: dalla fine del 1800 ai giorni nostri le tipologie di lavoro sono profondamente cambiate.

Negli ultimi anni poi abbiamo assistito e stiamo assistendo ad una continua, incessante evoluzione che, con l'affacciarsi di moderne tecnologie e di mutate condizioni di organizzazione del lavoro, sta modificando sia i rischi che le patologie professionali.

Nel nostro Paese, su poco più di 57 milioni di abitanti, gli occupati risultano essere 21 milioni pari al 43.8% della popolazione.

Le mutate condizioni lavorative hanno quindi determinato da una parte la riduzione e in alcuni casi la scomparsa, nel mondo industrializzato, di certe malattie professionali, dall'altra l'affacciarsi di nuove patologie, quali ad esempio quelle da indoor, e di disturbi della sfera psichica legati allo stress lavorativo che trovano, nel lavoro d'ufficio o in concetti di efficienza e produttività talvolta mal applicati ed interpretati, terreno di coltura fertile per il proliferare di condizioni di disagio lavorativo.

Infatti accanto ai rischi ed alle patologie tradizionali, quali ad esempio ipoacusie da rumore, broncopneumopatie e neoplasie professionali, sono presenti nuove patologie quali quelle muscolo-scheletriche, quelle dovute al lavoro d'ufficio, le patologie della riproduzione ed i disturbi della sfera psichica legati allo stress lavorativo.

Tra le patologie emergenti in Medicina del Lavoro, nell'ambito dei fattori di tipo organizzativo e psico-sociale, a partire dagli anni '90 le patologie connesse con la sfera psichica (stress, mobbing e burn out) stanno acquisendo un ruolo particolarmente rilevante.

Mobbing

Il mobbing è un fenomeno in continua evoluzione che i ricercatori hanno tentato di suddividere in fasi; quella proposta da Ege, modificata sulla base di Leymann, è così articolata:

- condizione zero
- conflitto mirato
- inizio del mobbing
- primi sintomi psico-somatici
- errori ed abusi dell'amministrazione del personale
- serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima
- esclusione dal mondo del lavoro.

La condizione zero indica una pre-fase ove la conflittualità è aspecifica, generica, ma nella quale viene individuato il terreno fertile per le azioni di mobbing; nella fase del conflitto mirato iniziano i contrasti tra mobber e mobbizzato; inizio del mobbing: si manifestano nella vittima le prime sensazioni di disagio; compaiono i primi sintomi psico-somatici che incidono anche sulla qualità del lavoro; il conflitto diventa evidente e l'amministrazione del

personale, talvolta anche per mancanza di conoscenza del fenomeno, compie abusi ed errori nella valutazione della situazione che conducono ad un aggravamento della salute psico-fisica della vittima la quale, in alcuni casi, si colpevolizza tanto da convincersi alle dimissioni.

Il soggetto vittima delle "persecuzioni" presenta sintomi fisici (con aggravamento di quelli preesistenti) e psichici (ansia, depressione, disturbi di adattamento e del comportamento, ecc.) che a volte possono essere confusi con quelli derivanti da un semplice stress lavorativo.

Secondo Ege i parametri per il riconoscimento del mobbing sono identificabili in: ambiente lavorativo, frequenza delle azioni, durata, tipo di azioni, dislivello tra antagonisti, andamento secondo fasi successive, ed intento persecutorio. In particolare per quanto riguarda il tipo di azioni devono essere presenti almeno 2 delle 5 categorie delle seguenti azioni ostili: attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, cambiamento delle mansioni, attacchi conto la reputazione, violenza o minacce di violenza.

Sono conosciute diverse tipologie di mobbing: mobbing strategico, quando il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori in modo deliberato e quando, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; mobbing emozionale o relazionale, che si riconosce nelle alterate relazioni interpersonali; mobbing non intenzionale, quando non è evidente la volontà di isolare o estromettere un lavoratore.

L'azione discriminatoria può essere messa in atto non solo da un superiore (mobbing verticale), ma anche da un gruppo di colleghi (mobbing orizzontale o trasversale), mentre definiamo mobbing dal basso quando viene messa in discussione l'autorità di un superiore; ed infine riconosciamo anche una forma che potremmo definire sessuale anche in assenza di un contatto fisico.

Le modalità di azione hanno in comune l'obiettivo: l'intento e il risultato finale delle iniziative persecutorie è comunque quello di indurre la vittima a lasciare il lavoro di sua iniziativa.

Il mobbing strategico si manifesta più frequentemente nella forma verticale, mentre il mobbing emozionale è più spesso trasversale.

Riconosciamo ancora un mobbing individuale: quando oggetto è il singolo lavoratore ed uno collettivo: quando colpiti da atti discriminatori sono gruppi di lavoratori, che si manifesta in occasione di ristrutturazioni aziendali, fusioni di gruppi, o al fine di indurre i lavoratori al pre-pensionamento.

È stato anche ipotizzato un quick-mobbing le cui caratteristiche sono una durata limitata (3-6 mesi) con azioni vessatorie che abbiano una frequenza quotidiana e che prevedano almeno 3 delle 5 categorie di azioni ostili.

Demansionamento e mobbing

Le azioni mobbizzanti assumono varia tipologia, quali isolare il lavoratore, privandolo dei mezzi di comunicazione (telefono, computer), bloccando il flusso di informazioni necessarie al lavoro, estromettendolo dalle decisioni, impedendo che gli altri lavoratori gli rivolgano la parola, negando in definitiva la sua presenza; discreditarlo il lavoratore umiliandolo, attaccando le sue convinzioni religiose, sessuali, morali; ridurre l'autostima del lavoratore non attribuendogli incarichi, o conferendo mansioni inferiori o superiori alle sue competenze; compromettere lo stato di salute del lavoratore, negando periodi di ferie o di congedo.

I protagonisti del mobbing sono essenzialmente due: l'aggressore o mobber e la vittima o mobbizzato; in alcune situazioni poi bisogna riconoscere un ruolo di protagonista, talvolta non marginale, anche agli spettatori.

Gli attori principali possono essere classificati secondo profili patologici ben delineati: tra i mobbizzati, ad esempio, l'ambizioso, il distratto, l'introverso, il paranoico, il permaloso, il presuntuoso, il servile, il severo, il sicuro di sé; tra i mobbers, ad esempio, il collerico, il frustrato, l'invidioso, l'istigatore, il sadico, il tiranno; tra gli spettatori gli indifferenti, gli oppositori e i side-mobbers.

L'ambulatorio di Medicina del Lavoro della II Facoltà di Medicina dell'Università "La Sapienza" Policlinico Sant'Andrea

Il gruppo di ricerca e di lavoro, costituito inizialmente da medici del lavoro e psichiatri, e recentemente anche da medici internisti, in particolare neuroendocrinologi, ha intrapreso un'attività ambulatoriale dedicata specificamente al mobbing, con l'intenzione di analizzare tale fenomeno e sollecitare la proposta di criteri di valutazione.

È opportuno premettere che parte dei soggetti che pervengono al nostro Servizio è già oggetto di una preventiva selezione effettuata dagli psicologi del lavoro di uno Sportello Antimobbing, che hanno sottoposto ad una prima valutazione oltre 1800 persone.

Dal giugno 2001 al marzo 2004 sono giunti all'osservazione circa 600 pazienti.

Si evidenzia una modesta prevalenza degli uomini (50.3%) rispetto alle donne (49.7%).

Nell'88.8% non erano riferite all'anamnesi patologica remota patologie psichiatriche, presenti solo nell'11.2% dei casi esaminati.

Presso il Servizio di Medicina del Lavoro si redige una cartella clinica nella quale, tra l'altro, viene raccolta l'anamnesi lavorativa, nella maggior parte dei casi unica fonte di informazione, che permette di evidenziare epoca di insorgenza e fenomenologia degli episodi, di far emergere problematiche non usuali quali il rapporto con il datore di lavoro, il superiore e/o i colleghi e i rapporti interpersonali, e di cogliere eventuali patologie psicosomatiche che potrebbero essere connesse con il fenomeno dello stress occupazionale.

Alcune delle situazioni più frequentemente riferite per esercitare violenza psicologica sono:

- accuse di scarsa produttività

- attribuzione di compiti superiori a pari grado o subordinati della vittima
- assegnazione di obiettivi impossibili per il livello professionale della vittima e per il tempo concesso non adeguato al compito
- attribuzione di compiti non necessari, richiesti urgentemente e, una volta assolti, neppure controllati
- assegnazione di incarichi con indicazioni aspecifiche
- contestazioni o richiami disciplinari non adeguati all'entità della mancanza
- declassamento delle mansioni rispetto alla qualifica attribuita eccessivo ricorso a visite fiscali
- esclusione da riunioni plenarie
- generiche critiche circa lo svolgimento del lavoro, con rifiuto a motivarle
- imposizione ai colleghi della vittima di non parlare con la vittima stessa
- minacce di trasferimento
- ossessivo controllo dell'orario di lavoro
- richieste di lavoro urgente anche in giorni festivi o fuori orario
- ripetute e repentine variazioni di orientamento sul lavoro da eseguire
- tendenza a riferire giudizi negativi di terzi
- uso di minacce esplicite o implicite
- uso di tono arrogante in presenza di colleghi
- valutazioni di profitto non adeguate al lavoro svolto, sia perché in contrasto con i risultati, sia perché difformi rispetto a precedenti rapporti.

Per il 15.6% le azioni di mobbing avevano una durata inferiore ai 6 mesi, per il 21.9% tra 6 mesi e 1 anno, per il 23.1% tra 1 e 2 anni e per il 39.4% oltre i 2 anni.

Alcuni pazienti (46%) presentavano sintomi patologici riconducibili ad una situazione di stress: astenia, ansia, depressione, panico, disturbi del sonno, irregolarità nell'alimentazione, alcolismo, tabagismo, uso improprio di farmaci. Non raro (32%) anche il riscontro di sintomi fisici quali cefalea, vertigini, eruzioni cutanee, tachicardia, senso di ambascia precordiale, ipertensione arteriosa e disturbi dell'apparato gastrointestinale come gastrite, ulcera e colite spastica.

Dal gennaio 2004 i pazienti vengono avviati a visita neuroendocrinologica presso il Servizio ambulatoriale di Medicina Interna, dove si approfondiscono gli aspetti clinici correlabili allo stress anche attraverso un prelievo ematico di: ACTH, DHEAS, GH, IGF-1, PRL, TSH, FSH, LH, Cortisolo, Testosterone e solo per le donne Androstenedione, Estradiolo. Dopo il primo prelievo, si consiglia un secondo prelievo dopo 24 ore, avendo assunto la sera precedente, desametasone fosfato 1mg (test di soppressione).

Infine i pazienti vengono avviati al Servizio di Psichiatria che provvede, oltre alla visita specialistica con colloquio, alla somministrazione di Multiphasic Personality Inventory forma 2 (MMPI-2), test di Zung per l'ansia e test di Zung per la depressione.

I dati emersi dalla consulenza psichiatrica indicano un Disturbo dell'Adattamento nel 72.8% e un Disturbo Post-

Traumatico da stress nello 0.7% dei casi esaminati; mentre il 15.7% risulta affetto da patologie psichiatriche, il 10.8% dei pazienti non hanno presentato patologie psichiche degne di nota (Figura 11).

L'atto finale è la certificazione di compatibilità con il mobbing o stress occupazionale, che è stato rilasciato, sui 510 casi valutati, nel 74.8% dei casi, ossia quando è stato diagnosticato un Disturbo dell'Adattamento o un Disturbo Post-Traumatico da stress, ovvero anche in alcuni rari casi quando si è ritenuto di poter correlare la patologia ansioso-depressiva con un'anamnesi lavorativa suggestiva per violenze sul luogo di lavoro.

Per il 25.2% dei pazienti non è stata rilasciata certificazione sia perché il riscontro di patologie psichiatriche ha indotto a rinviare, ad una successiva visita di controllo, raccomandando una opportuna terapia presso centri specializzati e consigliando, ove possibile, l'utilità dell'allontanamento dal posto di lavoro, sia perché non è stato possibile esprimere un giudizio per insufficienti elementi diagnostici.

Considerazioni

Innanzitutto si ritiene opportuno sollecitare la necessità di acquisire informazioni oggettive circa la situazione lavorativa, in quanto nell'anamnesi aspetti poco significativi spesso vengono enfatizzati, mentre altri di maggiore gravità vengono sminuiti, infine gli spunti rivendicativi sono evidenti in molti casi osservati.

Nel definire la correlazione tra episodi riferiti e patologie riscontrate quindi appare determinante il ruolo che possono assumere i servizi di medicina del lavoro, in quanto solo essi si presentano come il naturale interlocutore sia con il datore di lavoro, sia con il lavoratore.

Infatti il D. Lgs 626/94 al capo IV "Sorveglianza sanitaria" art. 17 recita: "il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione... Sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda... alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori".

Sarà opportuno arrivare a definizione univoca di tale fenomeno, quantificarne le dimensioni ed individuare parametri oggettivi che permettano di identificare con certezza i casi di mobbing, consentendo così di formulare linee guida per i datori di lavoro, che permettano di prevenire il mobbing evidenziando i comportamenti a rischio ed evitando conseguenze negative sull'equilibrio psico-fisico dei lavoratori.

Riteniamo che il punto di partenza per uno strategico intervento anti-mobbing consista in una formazione specifica di tutti quei professionisti che si trovano coinvolti in prima linea nella gestione del fenomeno (medici del lavoro, psicologi, avvocati, sindacalisti...), nonché in una profonda opera di sensibilizzazione dell'opinione pubblica a tutti i livelli che, focalizzandosi prima di tutto sul posto di lavoro, non deve però trascurare la società in senso più lato.

A questo proposito la strada da percorrere nel nostro paese è ancora molta in quanto, in Italia, accanto ad una larga parte di popolazione alla quale il mobbing è ancora sconosciuto, alcuni, raggiunti da un'informazione parziale e superficiale, continuano a pensare che in realtà il mobbing non è un problema, ma un qualcosa che è sempre esistito, un qualcosa di fisiologico agli ambienti di lavoro per loro natura conflittuali.

Ad aggravare questa diffusa mistificazione della violenza morale in ambito lavorativo contribuisce, poi, la mancanza di una legge ad hoc, strumento in grado di mettere tutti di fronte al dato oggettivo dell'esistenza di un fenomeno che coinvolge tutta la società, facilitando nelle persone la presa di coscienza che la pratica della persecuzione nell'ambiente lavorativo non deve essere considerata "routine", ma come un comportamento le cui conseguenze vanno ben oltre le aspettative di chi lo attua colpendo non solo la vittima, ma anche il suo ambiente familiare e lavorativo, l'azienda e la società.

L'aumento del grado di conflittualità, la diffusione di un generale senso di sfiducia ed insicurezza frazionano la produttività della comunità lavorativa con serie ripercussioni sull'azienda, che rischia di constatare al suo interno un abbassamento dell'efficienza e dell'efficacia, della quantità e della qualità del servizio o del prodotto erogato, un clima di generale dissenso e tensione potenzialmente in grado di offuscare gli obiettivi e le strategie organizzative.

In definitiva, dunque, mobbing per l'azienda significa abbassamento della produttività, costi aggiuntivi (ad esempio è stato calcolato che il prezzo che l'azienda si trova a pagare in un anno come effetto di Mobbing di un suo dipendente è pari mediamente a quello dello stipendio dello stesso), danni d'immagine, spese legali (in caso di dipendenti mobbizzati che decidano d'intraprendere vie legali).

Infine a livello sociale gli effetti più diretti e negativi in fatto di mobbing sono, fondamentalmente, a carico del sistema di previdenza sociale, al quale giustamente si appoggiano le vittime che si trovano spesso a dover rispondere a gravose e improvvise spese mediche, a ricorrere ad anticipati per non dire quasi imposti prepensionamenti, il tutto senza voler contare i casi estremi in cui il mobbing porta a situazioni d'invalidità professionale permanente o, in rarissimi casi, anche al suicidio.

Se vogliamo è proprio partendo dalla conoscenza delle conseguenze che si spera abbia inizio una vera e propria rivoluzione culturale che porti i potenziali e/o attuali protagonisti di situazioni mobbizzanti a rendersi conto del loro ruolo, nonché spinga i vertici aziendali a comprendere che il benessere delle loro "risorse umane" alla lunga paga più del malessere e, quindi, a investire sempre più nella prevenzione al disagio lavorativo non solo sottoponendo a controlli periodici le proprie organizzazioni di lavoro, ma anche curando la progettazione di corsi di formazione/informazione intra-aziendali per la sensibilizzazione al disagio lavorativo.

Sarebbe auspicabile che i “mobber” prendendo atto del loro ruolo, ossia divenendo coscienti della nocività delle loro azioni, potrebbero decidere di cessare i comportamenti persecutori, se non per motivi morali, anche semplicemente per la paura di venire stigmatizzati dai colleghi, ovvero di essere considerati dall’azienda come “costi” eliminabili.

I “mobbizzati”, d’altro canto, divenendo consapevoli d’essere vittime di un fenomeno socialmente riconosciuto potrebbero, accertandolo sul nascere, mettere in atto pronte strategie difensive rendendosi conto, sin dal principio, come la causa del loro disagio psico-fisico non sia da ricercare nella loro interiorità, ma al contrario nell’ambiente esterno, evitando così la dolorosa e inutile fase dell’auto-colpevolizzazione, spesso attualmente favorita dalla famiglia d’appartenenza la quale, ignorando il potenziale patogeno delle strategie mobbizzanti non solo tende a minimizzare, ma anche a colpevolizzare ulteriormente il mobbizzato (doppio mobbing).

Inoltre una miglior conoscenza del fenomeno potrebbe far sì che gli “spettatori” (ovvero tutte quelle persone che pur non essendo direttamente coinvolte nel conflitto lo percepiscono di riflesso, avendo la possibilità, purtroppo raramente usata,

di bloccare sul nascere il suo sviluppo o al contrario facilitarlo, cosa questa tristemente frequente sia attraverso modalità attive, sia tramite il classico “silenzio-assenso”), importanti e spesso sottovalutati co-protagonisti delle situazioni mobbizzanti, decidano di impedire l’evolversi del mobbing prendendo le difese della vittima, anche solo per preservare un buon clima lavorativo o l’efficienza dell’ufficio. È auspicabile quindi che il mobbing possa essere, ancora nei prossimi anni, argomento di ricerca e studio per medici del lavoro, psichiatri, psicologi, medici legali allo scopo di definire aspetti clinici, modalità di accertamento e possibilità di certificazione.

Il mobbing è in definitiva un fenomeno che si sta imponendo in modo prepotente all’attenzione degli studiosi e dell’opinione pubblica, che sicuramente necessita di ulteriori studi per meglio definirla e conoscerla, non solo per distinguerla da inevitabili situazioni di stress lavorativo che nulla hanno in comune con il mobbing, ma anche per evitare di attribuire retoriche etichette confondendo sistematiche vessazioni sul luogo di lavoro con quotidiani, usuali, fisiologici contrasti che si possono creare in qualsiasi contesto lavorativo.

Edoardo Monaco - *Direttore Cattedra e Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro, II Facoltà di Medicina e Chirurgia, Università degli Studi di Roma “La Sapienza”, Azienda Ospedaliera Sant’Andrea*

L'osservatorio Anaao Assomed per il demansionamento, la dequalificazione e il mobbing

di Enrico Reginato

Come intervenire

Chi si rivolge al nostro osservatorio è, generalmente, è un dirigente che è e vuole essere parte attiva di un gruppo, che difende il diritto di una specifica autonomia e di una propria professionalità, che pone questa tra i primi posti nella scala dei valori.

È, nella maggior parte dei casi, un medico con ampia esperienza lavorativa, di età non giovanissima, ha un buon inquadramento, tiene alla sua professione.

Le motivazioni più ricorrenti di esclusione sono dovute a responsabili aziendali con personalità rigida, a strategie aziendali legate alla riduzione del personale, a cattiva organizzazione del lavoro, ad interessi economici privati, gelosie, arrivismo.

Le tipologie di aggressioni sono rappresentate da demansionamento, trasferimenti ingiustificati, accanimento disciplinare, spesso vengono attuate a loro danno quelle azioni che, pur legittime se prese isolatamente, una volta poste con finalità persecutorie costituiscono grave offesa alla sua dignità professionale (ripetute visite fiscali, continui richiami pretestuosi, procedimenti disciplinari inconsistenti ecc.).

Frequentemente viene riportato un atteggiamento aziendale difforme da quello ordinariamente riservato agli altri dirigenti, con comportamenti di diversa gravità:

- Dequalificazione nel lavoro riducendone l'autostima
- Ruoli ambigui, attribuzione di compiti ordinari o anche di inferiore livello talvolta con ordini scritti indicanti anche i tempi di produttività. Tempi impossibili da rispettare, ma che producono rimproveri per non aver raggiunto l'obiettivo.
- Asportazione o negazione di strumentazione aziendale (telefono, computer, scrivania, armadietto ecc.)
- Isolamento dall'organizzazione del lavoro
- Diniego immotivato di permessi e ferie
- Sistemico discredito; in casi più gravi, calunnie
- Rimproveri e provocazioni immotivate, preferibilmente in assenza di testimoni o, se presenti, di parte.

Il primo contatto

Innanzitutto capire se esiste un vero atteggiamento persecutorio finalizzato o se si tratta di cattiva organizzazione del lavoro. Spiegando al dirigente che la migliore soluzione è trovare un compromesso con l'azienda per sopravvivere cercando contemporaneamente soluzioni alternative.

È compito dell'osservatorio prendere contatto con le strutture sindacali periferiche dell'azienda di appartenenza del dirigente, cui spetta il compito di rappresentarlo e di tutelarlo, secondo quanto disposto dallo Statuto dei lavoratori e dal D.Lgs 626/94 e cercando di risolvere le controversie tramite una mediazione con i vertici aziendali, ricordando che il datore di lavoro è il responsabile legale del benessere fisico e psichico dei lavoratori e che la direzione del personale ha il compito fondamentale di gestire il "clima

aziendale".

In presenza di disturbi fisici, è opportuno coinvolgere il medico competente, quale figura di riferimento sia per l'azienda sia per i lavoratori, il quale ha l'obbligo di intervenire a fronte di possibili danni alla salute psicofisica del lavoratore derivanti da azioni di mobbing. Tra i suoi obblighi c'è, infatti, anche quello di segnalare all'ente assicuratore (Inail), all'organo di Vigilanza (S.PRE.S.A.L.) ed alla Magistratura i casi di patologie riconducibili a violenze morali perpetrate nei luoghi di lavoro. Tutti i soggetti indicati possono avere pesanti responsabilità (giuridiche o morali) in caso di disinteresse dinanzi ad evidenti episodi di mobbing.

Nel caso di situazioni insanabili

Non sono infrequenti i casi in cui i vertici amministrativi si schierino a fianco del mobber. I motivi possono essere diversi, dal disinteresse per completa ignoranza del fenomeno, a complicità legate al fatto che il mobber riveste posizioni gerarchicamente elevate in virtù della scelta fatta dallo stesso vertice amministrativo.

In altri casi, cosiddetti di "mobbing strategico" l'iniziativa di esclusione del dirigente parte direttamente dai vertici aziendali.

In tal caso non è facile riuscire a coinvolgere l'Amministrazione a rimuovere il problema. Del resto, è esperienza comune che la stessa Amministrazione si prenda carico della difesa legale del mobber, quando la vittima decide di rivolgersi alla Magistratura.

Qualora le opere di mediazione non abbiano avuto esito, dato che il sindacato non può imporre un corretto comportamento all'azienda, dove esista nel lavoratore la determinazione di procedere per vie legali, si dovranno dimostrare al giudice i fatti in maniera chiara ed inequivocabile.

Il percorso giuridico

L'Anaao, per i fatti che rientrano nelle caratteristiche e nei limiti temporali del proprio regolamento, provvede ad offrire al tutela legale, attraverso studi legali convenzionati o fornendo una copertura economica nel caso di scelta di un legale di fiducia non convenzionato.

In casi particolari, le recenti norme (D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, art. 5) legittimano il sindacato a rappresentare in giudizio la vittima della discriminazione.

Nei capitoli successivi saranno affrontati nel particolare gli aspetti giuridici e risarcitori. Purtroppo i tempi della Giustizia italiana sono lunghi, mentre il dirigente demansionato si trova in una situazione di sofferenza che richiederebbe l'immediata rimozione del problema.

Esiste il ricorso alla procedura d'urgenza ex art. 700 del Codice di Procedura civile, che in alcuni casi può dare risultati utili, ma va considerato che, nel caso l'Amministrazione disattenda l'ordine di reintegro da parte del

Giudice, all'atto pratico non esistono mezzi attraverso i quali si possa obbligarla ad adeguarsi.

Tale pronunciamento, in senso favorevole, del Giudice risulta solo in un vantaggio nel successivo giudizio ordinario.

La tutela giuridica del lavoratore ha il fine di porre termine alla situazione persecutoria con il suo reintegro, oltre che l'eventuale risarcimento per i danni subiti che possono essere distinti in danno patrimoniale e danni non patrimoniali, ivi compreso il danno biologico.

Una prima ed importante definizione del danno biologico venne data dalla sentenza 184 della Corte di Cassazione del 14 luglio 1986 stabilendo che:

“Danno al valore uomo, scaturisce dalla violazione dell'integrità psicofisica incidente sulla vita di relazione in senso fortemente peggiorativo. Intendendo per vita di relazione non solo la sfera produttiva ma anche la sfera sociale, culturale, affettiva, sportiva ecc.

Per predisporre un'azione giuridica che possa avere probabilità di successo, innanzi tutto si dovranno raccogliere le prove dell'illegale ed ingiustificato comportamento aziendale. Dette prove possono essere di natura documentale, testimoniale o indiziale (es. il ripetersi in maniera abnorme di controlli medici fiscali, o di lettere di richiamo sono la prova di un atteggiamento persecutorio; a chiarimento ricordo che risulta licenziabile chi denuncia molestie senza prove, né sono sostituibili dall'esibizione di certificati medici attestanti una sindrome depressiva).

Nel caso in cui tale atteggiamento persecutorio abbia generato delle malattie psicosomatiche, fatto che purtroppo accade nella maggioranza delle situazioni, occorrerà documentarle con adatte certificazioni mediche.

Raccogliere quante più possibili certificazioni mediche (rilasciate soprattutto da enti pubblici Asl, cliniche universitarie, ecc.) che documentino e comprovino i danni alla salute che il lavoratore sta subendo.

Si sconsiglia di ricorrere a certificazioni di tipo psichiatrico, come la Depressione, perché in molti casi l'Amministrazione la rivolge a danno della vittima, sostenendo che, essendo affetto da problemi psichiatrici, non è in grado di svolgere correttamente la professione e pertanto viene meno il rapporto di fiducia con il dirigente. Il dirigente viene costretto a subire visite psichiatriche collegiali, che, anche in caso di esito a lui favorevole, rappresentano un altro motivo, per lui, di disagio, oltre che un mezzo, per l'Amministrazione, per tenerlo distante dal lavoro in attesa che la visita collegiale si compia.

Esiste un altro aspetto da considerare in termini di certificazioni mediche: le patologie dovute all'attività lavorativa, tutelate dal D. Lgs. 626/94 trovano causa nella trascuratezza da parte del datore di lavoro, o dal suo interesse economico che lo porta ad esporre a maggiori rischi i dipendenti pur di evitarsi spese di adeguamento o di protezione. Una volta scoperto, il datore di lavoro cerca di mettersi in regola con la normativa.

Nel caso del mobbing, la dimostrazione di effetti negativi sulla salute della vittima, al contrario, può dare al mobber il segno dell'efficacia del suo comportamento discriminatorio,

pertanto si può sentire incoraggiato a procedere.

A maggior ragione può accadere quando il mobber è il superiore diretto del dirigente, ma a sostenere le eventuali spese legali e risarcitorie sarà l'Amministrazione d'appartenenza. Che, per i motivi sopra esposti, tende a schierarsi dalla parte del mobber.

Si consiglia, quindi, di rivolgersi a centri diagnostici specializzati, per comprovare che i disturbi psicosomatici accusati siano, verosimilmente, originati dall'ambiente di lavoro.

Far eseguire la valutazione del danno alla salute da un medico legale.

In ogni caso l'assenza di patologie non compromette una richiesta risarcitoria, in quanto, come dimostra ampia giurisprudenza, è sufficiente la lesione della dignità del lavoratore e della sua professionalità a giustificare il risarcimento del danno.

Prevenire il mobbing

Quanto esposto è finalizzato a situazioni esistenti. Tuttavia deve essere un forte impegno sindacale affrontare, in una logica di prevenzione, prima ancora che di sanzione, il modo di gestire il capitale umano, ponendo attenzione al benessere organizzativo generale incidendo così in maniera positiva sulla motivazione e sulla produttività.

Devono essere messe, perciò, in atto, precise direttive atte a prevenire il fenomeno con azioni mirate, tra cui:

Formazione dei rappresentanti sindacali tramite corsi di aggiornamento per contrastare il fenomeno.

Stimolare leggi dedicate e velocizzare i tempi in caso di ricorsi alla magistratura.

Organizzare convegni; fare informazione; sensibilizzare l'opinione pubblica.

Analizzare assieme ai sindacati europei il problema al fine d'iniziativa comuni. Ma soprattutto sono necessari accordi di clima, per prevenire o arginare il mobbing formulando clausole contrattuali ed accordi decentrati per :

- Definire il fenomeno nella maniera più ampia
- Elaborare un codice di comportamento aziendale che ponga all'indice atteggiamenti offensivi, vessatori, persecutori, immorali
- Fare formazione ed informazione sul fenomeno
- Formare una commissione mista composta da azienda e parti sociali
- Porre il datore di lavoro in condizione di inserire nei criteri di valutazione dei dirigenti i comportamenti che creano turbamento in azienda.

Tenendo presente quanto il mobbing influisca negativamente sulla produttività dell'impresa, sui costi economici, d'immagine e sociali, molte aziende, la prima fu Volkswagen, hanno deciso di porre al bando il fenomeno mobbing sottoscrivendo con i sindacati un accordo di clima per controllare il fenomeno.

Anche nel nostro Paese molti hanno seguito l'esempio con indubbi vantaggi, tra loro ricordo: l'Azienda Usl 10 di Firenze, Usp Aso Oirm- S. Anna di Torino, Atm di Torino.

Il nuovo contratto della Dirigenza Medica, firmato quest'anno, contiene un articolo specifico sul fenomeno: Sarà costituita una commissione paritetica presso ogni

azienda, è allora necessario che i rappresentanti sindacali che ne faranno parte prendano in considerazione con molta attenzione il ruolo che vanno a ricoprire.

Si tratta di una occasione importante di poter valutare gli aspetti dell'organizzazione del lavoro dei dirigenti medici, non limitandosi ai soli aspetti del mobbing conclamato, laddove esiste una palese violazione dei normali rapporti personali, con le forme persecutorie che abbiamo visto descritte nei precedenti capitoli, e con le conseguenze sulla salute del soggetto o dei soggetti che ne sono vittima.

La commissione per il mobbing può diventare l'occasione per occuparsi di tutti quei fenomeni di dequalificazione e demansionamento che, nella maggior parte dei casi, sono ampiamente sottovalutati, a volte persino da parte degli stessi

colleghi che ne sono colpiti.

Sarà, ad esempio, importante, nella valutazione del fenomeno, raccogliere i dati sulla casistica dei dirigenti, soprattutto nei casi in cui è richiesta attività manuale, come le attività chirurgiche, anestesologiche o di Cardiologia e Radiologia interventistica.

Un adeguato funzionamento di tale commissione può innescare un volano virtuoso a favore di una adeguata organizzazione del lavoro, con ricadute favorevoli sullo sviluppo professionale continuo.

Ma con ricadute molto positive anche sulla qualità del servizio reso alla comunità dei pazienti.

La nostra vittoria sarà raggiunta quando gli "osservatori per il mobbing" non avranno più ragione di esistere.

Consigli pratici per resistere al mobbing (e non farsi travolgere da esso)

di Pasquale Salvatore

Qui di seguito sono elencati alcuni consigli per mettere in condizione chi subisce vessazioni ed angherie sul luogo di lavoro, di resistere, organizzarsi, reagire, lottare contro i mobber.

Essi sono frutto di esperienze personali, letture, documentazione. In mancanza di idonea e mirata legislazione, essi costituiscono una base per fornire ai mobbizzati un minimo di aiuto concreto.

Abbiatene pazienza

Il viaggio contro il mobbing è lungo, duro e difficile: organizzatevi per una lotta nella quale, alla fine, sarete voi i vincitori. Il tempo gioca a vostro favore: dopo un periodo iniziale di scoramento e di depressione ritroverete la forza di vivere, di sorridere, di sconfiggere i vostri mobbers, di essere giustamente risarciti per i danni subiti.

Non cedete allo scoramento e alla depressione

Il mobbing cui siete sottoposti non avviene per colpa vostra: le motivazioni socio-psicologiche alla base del mobbing sono molteplici e complesse, oggetto di studi approfonditi di sociologi, psicologi e giuristi. Voi siete solo un capro espiatorio di una situazione che non dipende da vostre colpe.

Non pensate alle dimissioni

la prima cosa alla quale un mobbizzato pensa è quella di fuggire e di liberarsi dalla situazione stressante, abbandonando la scena. In effetti spesso il mobbing ha solo lo scopo di "poter licenziare impunemente". Dare le dimissioni vi libera, è vero, dal mobbing ma con le dimissioni "la date vinta al mobber" e vi precludete qualsiasi successiva azione risarcitoria nei vostri confronti. Ricorrete ad un periodo di malattia solo per il tempo strettamente necessario: utilizzate preferibilmente i periodi di ferie non godute o i recuperi orari. Tenete però ben presente che al ritorno sul luogo di lavoro dopo un periodo più o meno breve di assenza potreste trovare che molte cose sono cambiate in peggio: durante la vostra assenza il mobber ha avuto tutto il tempo per organizzarsi meglio.

Non pensate di essere gli unici.

Si calcola per difetto che in Italia vi siano almeno un milione e mezzo di mobbizzati (circa il 6% della forza lavoro).

Pensare di essere gli unici è una falsa immodestia: siete solo uno dei tanti.

Organizzatevi per resistere

Considerate che, secondo calcoli fatti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Oil), la messa in atto di azioni mobbizzanti nei vostri confronti, costa alla vostra azienda attorno al 190% della vostra retribuzione annua lorda: alcune cause di questi costi sono:

- Il tempo impiegato dal mobber per studiare nuove forme di vessazione nei vostri confronti
- La diminuzione del "tono dell'umore" tra i lavoratori

- Le giornate lavorative perse in malattia a causa del mobbing
- I costi a carico del Ssn per la cura dei lavoratori ammalatisi a causa del mobbing
- I costi delle liquidazioni in caso di licenziamento spontaneo
- L'azienda, a causa del mobbing, perde elementi produttivi e competenti
- La sostituzione del lavoratore licenziato ha un costo per l'azienda in termine di know-how
- I risarcimenti per cause civili ai lavoratori mobbizzati.

Raccogliete la documentazione delle vessazioni subite

Poiché il mobbing, anche se non vi è una legislazione precisa e ad hoc contro di esso, rientra in fattispecie di reati previsti e penalmente perseguibili e di illeciti amministrativi (per esempio, reati: abuso di potere, minacce, violenza privata, diffamazione, calunnia, lesioni personali, etc; illeciti amministrativi: demansionamento, dequalificazione, etc.), è necessario che voi documentiate nel modo migliore possibile le azioni mobbizzanti messe in atto nei vostri confronti. Pertanto:

- Trovate colleghi disposti a testimoniare (anche se è difficile...)
- Tenete un diario di ogni azione mobbizzante contenente: data, ora, luogo, autore, descrizione, persone presenti, testimoni
- Tenete un resoconto delle conseguenze psico-fisiche sul vostro organismo delle azioni mobbizzanti; il mobbing fa ammalare: i sintomi di questa malattia possono essere psichici (ansia, depressione, attacchi di panico, etc.), fisici (insonnia, emicrania, cefalea, dolori muscolari, precordialgie, palpitazioni cardiache, acidità gastrica, tremori, mancanza d'appetito, appetito eccessivo, diminuzione della potenza e del desiderio sessuale, etc.) e del comportamento (perdita dell'autostima, mancanza di fiducia in se stessi, senso di inutilità, etc). Questo vi faciliterà nel documentare il danno biologico che il mobbing ha determinato su di voi, al fine della richiesta di risarcimento dei danni psico-fisici. Mettete in forma scritta e fate protocollare o spedite per raccomandata A.R. ogni vostra richiesta: trasformate qualsiasi ordine verbale ricevuto, in interrogazione scritta ("a voce mi è stato detto di fare questo, chiedo conferma scritta"). Molto spesso non riceverete risposta: ciò sarà la prova di una tra le azioni mobbizzanti.

Cercate degli alleati

Questa è la cosa più difficile: non sempre i colleghi sono dei "cuor di leone". Spesso si ritirano in disparte per evitare che il mobbing messo in atto nei vostri confronti possa estendersi anche ad loro.

Oppure, nel mobbing trasversale, sono essi stessi i vostri mobber. Non vi isolate: coltivate le vostre relazioni sociali,

frequentate gli amici, rinsaldate i rapporti familiari spesso impoveriti dal punto di vista affettivo e sessuale. Spiegate ai vostri familiari cos'è il mobbing e quello che state subendo. Non vergognatevi della vostra situazione, parlate con le persone che vi sono vicine per acquistare consapevolezza della vostra situazione, per rafforzare l'autostima ma non passate all'estremo opposto. Parlare incessantemente del vostro problema, focalizzare l'attenzione unicamente sul vostro dramma, può stancare amici e familiari e quindi potreste trovarvi ancora più soli. Il vostro matrimonio, la vostra famiglia, le vostre amicizie potrebbero andare in crisi. Si realizzerebbe così il fenomeno del "doppio mobbing" per il quale le persone coinvolte in Italia dal mobbing, assommano a 5 milioni.

Denunciate il mobbing

Questa è un'attività da attuare con ponderata attenzione: evitate che le denunce possano esporvi a ritorsioni (possibili querele per diffamazione). Scrivete la storia del vostro mobbing.

Siate il più concisi possibile. Prima di divulgarla riponetela in un cassetto e rileggetela dopo almeno una settimana: eliminate le parti superflue e conservate solo quelle importanti. La precisione nei particolari fa diventare pesante la vostra storia: dovete colpire l'attenzione di chi vi legge. Rivolgetevi ai giornali, televisioni private, radio locali, sindacati, associazioni di categoria.

Denunciate fatti reali e documentati. Scrivete dei "tazebao" da affiggere nei luoghi consentiti.

Divulgate all'interno dell'azienda la vostra situazione: il racconto della vostra storia potrebbe far sorgere tra gli altri dipendenti un movimento di opinione a vostro favore.

Ricordate che la pubblicizzazione della vostra denuncia può essere incompatibile con la segretezza degli atti d'ufficio.

Chiedete copia della documentazione esistente negli atti d'ufficio e nel vostro fascicolo personale: è un vostro diritto (legge 241/90 sulla trasparenza amministrativa e legge 675/96 cosiddetta "sulla privacy") l'accesso agli atti d'ufficio che vi riguardano e al vostro fascicolo personale per poter ottenere copia di tutti i documenti che vi interessano.

Iscrivetevi ad un'associazione contro il mobbing: rivolgetevi a quelle che sono apolitiche, aconfessionali, che non hanno scopo di lucro.

Ricorrete alle vie legali

In questo caso non siate impazienti: nella scelta tra procedimento penale e/o civile, (causa di lavoro, risarcimento del danno biologico), preferite dapprima il procedimento civile (causa di lavoro, risarcimento per lesioni personali).

La durata di una causa di lavoro è lunga: anche in caso di vittoria in primo grado, aspettatevi un ricorso in appello da parte dell'azienda: calcolate da un minimo di quattro anni fino ad otto-dieci anni.

Rivolgetevi ad un buon avvocato che abbia già trattato cause di mobbing, che sicuramente non abbia legami con la vostra azienda.

Chiarite subito gli obiettivi che intendete raggiungere (danno biologico, demansionamento, reintegra nel posto di lavoro, patteggiamento, risarcimento dei danni, etc.) e le strade da percorrere.

Coinvolgete il minor numero di persone: possibilmente solo la vostra azienda. In questo modo il vostro avvocato non si troverà a dover lottare contro eserciti di avvocati di controparte che si coalizzeranno contro di voi.

Successivamente potrete procedere anche contro gli autori materiali del vostro mobbing: ad esempio, in caso di pubblici dipendenti, sarà possibile documentare il danno all'erario determinato dai vostri mobber.

Pasquale Salvatore - *Dirigente medico neurochirurgo*

Il mobbing quale fonte di responsabilità civile

di Francis Giuliano Dinelli

Qualora la vittima subisca, a causa delle persecuzioni, un danno alla salute, questo potrà essere risarcito secondo i canoni tradizionali della materia, ai sensi dell'art. 2087 c.c. e art. 2043 c.c.. Tale schema è applicabile, come si ricava espressamente dall'art. 2087 c.c., anche laddove non sia ravvisabile una violazione della salute, fisica e/o psichica, ma solo una lesione della sfera morale.

L'art. 2087 c.c. si pone come vera e propria clausola generale di responsabilità del datore di lavoro verso i suoi dipendenti: "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".

Se poi nell'ambito di un'attività di mobbing è disposto un trasferimento non sorretto "da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive", o la vittima viene assegnata a mansioni dequalificanti, questi provvedimenti, oltre che essere fonte di risarcimento, potranno essere impugnati ai sensi dell'art. 2103 c.c., tanto nei modi ordinari quando sussistendone i presupposti, in via d'urgenza (art. 700 c.p.c.). La giurisprudenza in materia è oramai copiosa. Vengono considerati, nel risarcimento:

Danno patrimoniale

Danno professionale, patrimoniale, patrimoniale emergente

Danno non patrimoniale

Danni alla carriera, danni d'immagine, danno esistenziale, perdita di chances

Danno biologico

Si tratta del danno che deriva dalla compromissione del bene – salute costituzionalmente protetto e che costituisce un valore fondato sulla integrità psico-fisica della persona, integrità da cui deriva lo stato di benessere personale e la possibilità di godere della salute, di poter svolgere la vita per tutta la sua durata secondo le ordinarie attività proprie del consorzio in cui il soggetto vive, di poter realizzare il personale progetto di vita, comprendendo in ciò le relazioni interpersonali e sociali.

Si tratta di un bene che ha caratteristiche comuni con tutti i componenti del consorzio civile e che prescinde dalla posizione culturale, economica e sociale della persona, essendo per questo da valutare con criteri egualitari.

In una tale situazione appare evidente la compromissione degli aspetti fisici e psichici dello stato di salute ma anche l'incremento della morbilità e per una attendibile riduzione della durata della vita.

In base all'articolo 2087 del codice civile, il datore di lavoro deve prevenire i danni alla salute, adottando tutti gli strumenti resi disponibili dall'attuale stato della scienza e della tecnica benché non espressamente contemplati dalle norme anti-infortunistiche. Concetto questo ribadito ed esteso

dall'articolo 3 del decreto legislativo n° 626/94 che impone, fra le misure di tutela al punto f), il rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro e nella definizione dei metodi di lavoro.

Per quanto riguarda il danno biologico dobbiamo concentrare la nostra attenzione su quello di natura psichica che costituisce una conseguenza tipica delle molestie morali. In questo ambito di danno va riconsiderato anche l'aspetto definito "doppio mobbing" che è legato al ruolo particolare che la famiglia ricopre nella società italiana con trasferimento delle "sofferenze" all'interno della famiglia, sapendo che il mobbing è una forma di persecuzione subdola perché è spesso composta di tante piccole ingiustizie, messaggi non verbali, sottintesi che non sempre riescono ad assumere una visibilità esterna ancor più quando l'ambiente di lavoro denuncia dei limiti di solidarietà.

Un collega mobber ha sempre bisogno di una sorta di permesso da parte del capo a mobbizzare qualcuno". Con l'articolo 13 del decreto legislativo n. 38/2000, la cui applicazione è subordinata all'approvazione delle tabelle valutative con decreto del ministero del lavoro, è stata introdotta la tutela di tale danno che viene definito, in via sperimentale, come "la lesione all'integrità psico-fisica, suscettibile di valutazione medico-legale, della persona" e che, dunque, sarà indennizzato dall'INAIL.

Riduzione della capacità lavorativa specifica

Trattasi di una valutazione che deve fare riferimento, necessariamente, alle caratteristiche professionali del lavoratore, sia a quelle acquisite con apposita formazione professionale che a quelle formate attraverso l'esperienza cumulata con l'esercizio delle attività lavorative, quindi con una particolare attenzione all'anamnesi lavorativa ed alle attività consentite.

Inabilità permanente parziale o assoluta

Trattasi del danno permanente alla capacità lavorativa generica di cui al T.U., DPR n. 1124/65.

Una recente sentenza della Sezione Lavoro della Cassazione (n. 10157 del 26 maggio 2004) tende ad unificare sotto la stessa voce di "danni non patrimoniali" anche il danno biologico:

"... Questa Corte ha più volte affermato che l'allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro in precedenza attribuitogli e la sua assegnazione a mansioni diverse e di minor qualificazione rispetto a quelle anteriori, se disposto per esigenze estranee ad aspetti tecnici ed organizzativi o ricollegabili alle prestazioni e qualità professionali del dipendente, non solo viola lo specifico divieto dell'art. 2103 cod.civ., ma si traduce in lesione di un diritto fondamentale del lavoratore avente ad oggetto la libera esplicazione garantita dagli artt. 1 e 2 della Costituzione della sua personalità anche nel luogo del lavoro, con la conseguenza che il pregiudizio correlato a siffatta lesione, spiegandosi

nella vita professionale e di relazione dell'interessato, ha una indubbia dimensione patrimoniale che lo rende suscettibile di risarcimento, per la cui determinazione e liquidazione da parte del giudice, può trovare applicazione il criterio equitativo ex art. 1226 cod. civ. (Cass. N. 13299 del 1992, Cass. N. 11727 del 1999).

Alla stregua della suesposta giurisprudenza, pienamente condivisa dal Collegio, spetta certamente al M., in relazione all'accertato demansionamento professionale, il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti.

Le voci di danno prospettate dal M., quali risultano dalle conclusioni riportate nella sentenza del Tribunale di Milano, si riferiscono al danno da dequalificazione professionale (nel quale possono essere ricompresi come specifici aspetti sia la perdita di chances che il danno all'immagine) ed al danno biologico. Entrambe queste voci vanno ricondotte al cal. danno non patrimoniale.

Secondo la più recente giurisprudenza di questa Corte, infatti, in forza di una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 2059 cod. civ., il danno non patrimoniale è comprensivo del danno biologico (inteso come lesione dell'integrità psico fisica della persona secondo i canoni fissati dalla scienza medica), del danno morale (tradizionalmente inteso come sofferenza psichica e patema d'animo sopportati dal soggetto passivo dell'illecito) e della lesione di interessi costituzionalmente protetti; infatti, secondo tale giurisprudenza, nel vigente assetto dell'ordinamento, nel quale assume posizione preminente la Costituzione, che all'art. 2 riconosce i diritti inviolabili dell'uomo, il danno non patrimoniale deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia lesa una valore inerente alla persona, che non si esaurisca nel danno morale e che non sia correlato alla qualifica di reato del fatto illecito ex

art. 185 c. p.; unica possibile forma di liquidazione del danno privo delle caratteristiche della patrimonialità, ha ulteriormente precisato la Corte, è quella equitativa, sicchè la ragione del ricorso a tale criterio è insita nella natura di tale danno e nella funzione del risarcimento realizzato mediante la dazione di una somma di danaro che non è reintegratrice di una diminuzione patrimoniale, ma compensativa di una pregiudizio non economico (cfr. Cass. N. 8827 del 2003, Cass. N. 8828 del 2003).

Questi principi, affermati dalla Corte in tema di responsabilità extracontrattuale possono essere agevolmente applicati anche in tema di inadempimento contrattuale, per la liquidazione dei danni conseguenti alla accertata responsabilità contrattuale del datore di lavoro.

... Come si è già rilevato in precedenza tale danno attiene, alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall'art. 2 della Costituzione, avente ad oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettategli per legge o per contratto, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore, sia in tema di autostima e di eterostima nell'ambiente di lavoro ed in quello socio familiare, sia in termini di perdita di chances per futuri lavori di pari livello.

Orbene, secondo la richiamata giurisprudenza di questa Corte, la valutazione di siffatto pregiudizio, per sua natura privo delle caratteristiche della patrimonialità, non può che essere effettuata dal giudice che alla stregua di un parametro equitativo, essendo difficilmente utilizzabili parametri economici o reddituali (Cass. N. 8827 del 2003).”

Francis Giuliano Dinelli - Avvocato

La giurisprudenza di base

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

1. Quando il lavoratore deduce nell'atto di citazione di aver subito un cambio di mansioni peggiorativo, ingiustificato ed illegittimo e di essere stato oggetto complessivamente vessatorio e antiggiuridico, il Giudice del Lavoro, tenuto conto che queste circostanze sono qualificabili come "Mobbing", può pronunciare la condanna del datore di lavoro a tale titolo.

Cassazione Sez. Lavoro n. 6326 del 23 marzo 2005

2. Il danno non patrimoniale deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia lesa un valore inerente alla persona, che non si esaurisca nel danno morale

Cassazione Sez. Lavoro n. 10157 del 26 maggio 2004

3. Determinazione del danno da dequalificazione:

Cassazione Sez. Lavoro n. 16792 del 8 novembre 2003

4. La determinazione del risarcimento del danno da dequalificazione può avvenire in via equitativa, anche in mancanza di specifici elementi di prova - Con riferimento al pregiudizio risentito dal lavoratore nella vita professionale e di relazione

Cassazione Sez. Lavoro n. 12553 del 27 agosto 2003

5. Il lavoro non è soltanto una fonte di guadagno, ma costituisce un mezzo di estrinsecazione della personalità del lavoratore - Il risarcimento del danno per il demansionamento può essere determinato in via equitativa

Cassazione Sez. Lavoro n. 7967 del 1 giugno 2002

6. Lesione del diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità anche nel luogo di lavoro - Sussistenza - Conseguente diritto al risarcimento del danno

Cassazione sez. Lavoro sent. 00010 del 02/01/2002

7. Danno da dequalificazione - Dimostrazione della sua esistenza - Onere del lavoratore

Cassazione sez. Lavoro sent. 06992 del 14/05/2002

8. Demansionamento professionale del lavoratore - Conseguente diritto al risarcimento danni - Riferimento all'entità della retribuzione

Cassazione sez. Lavoro sent. 07967 del 01/06/2002

9. Valutazione e liquidazione di demansionamento - elementi presuntivi acquisiti al giudizio

Cassazione sez. Lavoro sent. 68 del 12/11/2002

10. Diritto del lavoratore di eseguire la prestazione lavorativa in conformità della qualifica - Danno da dequalificazione - Onere del lavoratore dimostrare la sua esistenza -

11. Violazione delle regole ermeneutiche e vizi di motivazione in materia di demansionamento del lavoratore.

Cassazione sez. Lavoro sent. 12553 del 27/08/2003

12. Demansionamento professionale del lavoratore - Conseguente diritto al risarcimento danni

Cassazione sez. Lavoro sent. 12553 del 27/08/2003

13. Salvezza della tutela della professionalità già raggiunta dal lavoratore - Assegnazione di mansioni non coerenti con detta professionalità

Cassazione sez. Lavoro sent. 72 del 11/09/2003

14. Demansionamento per riduzione dei poteri del dirigente e confinamento in stato di inoperosità - Diritto al risarcimento del danno alla professionalità - Sussiste, indipendentemente da prova di pregiudizio patrimoniale.

Cassazione Sez. Lavoro, 2 novembre 2001, n. 80

15. Mobbing, onere della prova a carico del lavoratore

Cassazione Sez. Lavoro N. 5491 del 15 giugno 2000

16. La dequalificazione costituisce un danno in sé, il cui risarcimento deve essere determinato anche in via equitativa a meno che il cambiamento in peggio delle mansioni sia avvenuto con il consenso del lavoratore, per tutelare la sua occupazione

Cassazione Sez. Lavoro n. 17 del 18 ottobre 1999,

17. Demansionamento ed attività forzata come strumenti di mobbing lo "stress da non lavoro" per demansionamento può causare una sindrome depressiva

Cassazione Sez. Lavoro n. 1205 del 29 gennaio 2001

18. Risarcimento del danno per infarto miocardico causato da dequalificazione. Deve essere integrale anche se si accerti l'esistenza di una concausa naturale

Cassazione Sez. Lavoro n. 12339 del 5 novembre 1999

19. L'organico del personale deve essere adeguato alle normali esigenze aziendali, affinché i dipendenti in servizio non siano sottoposti ad abnormi prestazioni lavorative. Se dal superlavoro deriva malattia, l'azienda è tenuta al risarcimento del danno

Cassazione Sez. Lavoro n. 7 del 5 febbraio 2000

20. Lesione del diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità anche nel luogo di lavoro - diritto al risarcimento del danno -

Cassazione sez. Lavoro sent. 43 del 06/11/2000

21. Risarcimento del danno - valutazione e liquidazione danni futuri

Cassazione sez. Lavoro sent. 1 6 del 23/11/1998

22. Danno (anche biologico) derivante da dequalificazione - Diminuzione della sua esistenza - Necessità - Automaticità del danno

Cassazione sez. Lavoro sent. 07905 del 11/08/1998

23. Risarcimento del danno retributivo per dequalificazione professionale - Riferimento al profilo qualitativo delle mansioni sottratte

Cassazione sez. Lavoro sent. 01982 del 26/02/1994

24. Il dipendente ha diritto di svolgere la prestazione lavorativa - Se l'azienda non lo fa lavorare, può essere condannata al risarcimento del danno

Cassazione sez. Lavoro n. 99 del 14 novembre 2001

25. Un dirigente lasciato senza incarichi per diciotto mesi ha diritto al risarcimento del danno da dequalificazione da determinarsi in via equitativa

Cassazione Sez. Lavoro n. 80 del 2 novembre 2001

26. Dequalificazione di un'operaia tessile con l'assegnazione delle mansioni di stiratrice - L'azienda è tenuta al risarcimento del danno

Cassazione Sez. Lavoro n. 89 del 14 novembre 2001

27. La dequalificazione può verificarsi anche quando le mansioni rientrano fra quelle previste per la qualifica del lavoratore, se non sono adeguate alla specifica competenza acquisita e non consentono la valorizzazione del patrimonio di esperienza professionale conseguito dal dipendente

Cassazione Sez. Lavoro n. 96 del 1° dicembre 1999

28. Il dipendente che subisce un illegittimo demansionamento ha diritto al risarcimento del danno, determinabile in via equitativa

Cassazione Sez. Lavoro n. 33 del 23 ottobre 2001

29. La retribuzione è un parametro per stabilire l'importo del risarcimento del danno da demansionamento verificatosi in un determinato periodo

Cassazione Sez. Lavoro n. 835 del 20 gennaio 2001

30. Il dipendente ha diritto di svolgere la prestazione lavorativa - Se l'azienda non lo fa lavorare, può essere condannata al risarcimento del danno

Cassazione Sez. Lavoro n. 4342 del 28 aprile 1998

31. La dequalificazione può verificarsi anche quando le nuove mansioni non sono adeguate alla specifica competenza acquisita e non consentono la valorizzazione del patrimonio di esperienza professionale conseguito dal dipendente.

Cassazione Sez. Lavoro n. 96 del 1° dicembre 1999

32. L'illegittima rimozione dall'incarico può, in concreto, essere foriera di ulteriori irreparabili pregiudizi
Tribunale di Roma, Cassazione Sez. Lavoro - ordinanza dep.in data 19.12.2001

33. Il lavoratore danneggiato nella carriera può ottenere che l'azienda sia condannata al risarcimento

Cassazione sez. Lavoro sent. 03686 del 18/04/1996

34. Diritto del lavoratore allo svolgimento effettivo della propria prestazione - Danno professionale

Cassazione sez. Lavoro sent. 99 del 14/11/2001

35. Mancata piena utilizzazione del lavoratore e impedimento all'ulteriore arricchimento della professionalità acquisita

Cassazione sez. Lavoro sent. 06856 del 19/05/2001

36. Mancata piena utilizzazione del lavoratore e impedimento all'ulteriore arricchimento della professionalità acquisita.

Cassazione sez. Lavoro sent. 10284 del 04/08/2000

37. Assegnazione di mansioni non equivalenti - Condanna del datore di lavoro all'assegnazione del lavoratore alle precedenti mansioni

Cassazione sez. Lavoro sent. 11479 del 12/10/1999

38. Assegnazioni di mansioni formalmente equivalenti ma sostanzialmente inferiori

Cassazione sez. Lavoro sent. 08577 del 10/08/1999

39. Contestazione, da parte del dipendente, della legittimità del relativo esercizio per asserita dequalificazione professionale - Indagine devoluta al giudice di merito

Cassazione sez. Lavoro sent. 02428 del 17/03/1999

40. Illegittimità dell'assegnazione di mansioni formalmente equivalenti ma sostanzialmente inferiori

Cassazione sez. Lavoro sent. 10775 del 03/11/1997

41. Dequalificazione unilaterale - Nullità del relativo provvedimento del datore di lavoro

Cassazione sez. Lavoro sent. 10627 del 28/10/1997

42. Incidenza di giudicato sulla dequalificazione di un lavoratore su successivo giudizio risarcitorio.

Cassazione sez. Lavoro sent. 10196 del 18/10/1997

43. Dequalificazione per assegnazione di mansioni inferiori - Allegazione del contenuto delle mansioni

Cassazione sez. Lavoro sent. 07641 del 18/08/1997

44. Divieto di attribuzione di mansioni inferiori al fine della conservazione del posto di lavoro

Cassazione sez. Lavoro sent. 09715 del 14/09/1995

45. Reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato: adibizione a mansioni diverse purché non comportino una dequalificazione professionale o una diminuzione della retribuzione

Cassazione sez. Lavoro sent. 07822 del 19/07/1995

46. Illegittimo il declassamento di un medico ospedaliero dalla qualifica di aiuto a quella di assistente, pur senza mutamento della mansioni di fatto svolte

Cassazione sez. Lavoro sent. 03623 del 28/03/1995

47. Consentito trasferirne il lavoratore al fine di evitargli la dequalificazione.

Cassazione sez. Lavoro sent. 02990 del 15/03/1995

47. Lo "ius variandi" del datore di lavoro incontra il limite della duplice esigenza della garanzia del livello retributivo già raggiunto e del rispetto dell'equivalenza delle nuove mansioni

Cassazione sez. Lavoro sent. 00276 del 11/01/1995

48. L'art. 7 della legge n. 300 del 1970 impedisce la dequalificazione professionale per fini punitivi,

Cassazione sez. Lavoro sent. 11233 del 21/11/1990

49. L'accertamento della dequalificazione deve essere compiuto raffrontando le mansioni in concreto attribuite al lavoratore con quelle proprie della qualifica rivestita

Cassazione sez. Lavoro sent. 00484 del 26/01/1989

50. La dequalificazione conseguente al mutamento di mansioni non è consentita neppure in via meramente temporanea

Cassazione sez. Lavoro sent. 00491 del 20/01/1987

51. La dequalificazione può aversi anche quando il lavoratore venga parzialmente sollevato dalle sue mansioni mediante attribuzione di parte dei suoi compiti qualificanti ad altro dipendente

Cassazione sez. lavoro sent. 04988 del 08/08/1986

52. Il divieto di dequalificazione è violato allorché il dipendente, pur senza subire pregiudizio economico, sia ingiustificatamente privato delle mansioni da ultimo svolte e adibito a mansioni a queste non equivalenti

Cassazione sez. Lavoro sent. 04940 del 10/10/1985

53. Il datore di lavoro, il quale non consenta al dipendente di riprendere la propria attività, è tenuto al risarcimento del danno

Cassazione sez. Lavoro sent. 06782 del 11/12/1982

54. L'illegittimità del trasferimento, non è esclusa dal fatto che il trasferimento non avrebbe comportato una dequalificazione

Cassazione sez. Lavoro sent. 02970 del 22/05/1979

55. Le "esigenze del cantiere" non possono portare come effetto la dequalificazione del lavoratore

Cassazione sez. Lavoro sent. 05579 del 28/11/1978

Tribunale

56. Risarcimento del danno biologico, accertato nella sussistenza e consistenza a mezzo di Ctu ed il danno esistenziale, liquidato in misura proporzionale al documento biologico accertato,

Tribunale di Milano Sezione Lavoro - 29/6/04

57. Il lavoratore vittima del mobbing che provi che le conseguenze pregiudizievoli sono in rapporto di causalità con le attività persecutorie compiute per nuocerlo ha diritto alla riparazione di tutti gli aspetti non patrimoniali di danno sofferti.

Tribunale di Agrigento - 1/2/2005

58. Vessazioni morali, trasferimento e demansionamento con inattività - Addizionale risarcimento del danno (da qualificarsi come "danno esistenziale") in via equitativa, ex art. 1226 c.c. - Spettanza e criteri di calcolo.

Tribunale di Forlì - 15 marzo 2001

59. Giurisdizione e competenza - Pubblico impiego - Mobbing - Richiesta di risarcimento dei danni - Giurisdizione del giudice ordinario - Fattispecie relativa a dipendente Asl - Risarcimento del danno, al dirigente per emarginazione dall'attività lavorativa - Determinato in via equitativa

Tribunale Civile di Roma - 9 ottobre 2001

60. È nullo l'ordine di servizio con il quale vengono assegnate al dirigente, a scopi punitivi, mansioni dequalificate. Diritto al risarcimento del danno da dequalificazione e biologico - Riconoscimento esplicito del danno da mobbing; - riconoscimento della sindrome ansioso-depressiva di natura reattiva come danno ingiusto da risarcire

Tribunale di Torino, Sez. Lavoro I grado, 16 novembre 1999

61. Tutela in via d'urgenza della professionalità del giornalista emarginato dall'attività lavorativa per l'irreparabilità del pregiudizio

Tribunale di Milano, Sez. Lavoro II grado, 26 novembre 1999

62. Il dirigente pubblico rimovibile ma non esautorabile

Ordinanza Tribunale di Roma 19.12.2001

63. Mansioni diverse da quelle dell'assunzione - Risarcimento in misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni mese di demansionamento

Pretore Roma sent. 01/04/1999

64. Dequalificazione - Danno - Valutazione equitativa - Criteri.

Pretore Milano sent. del 20/07/1999

65. Non risarcibilità per carenza esplicitazione e prova dei pregiudizi all'attività professionale.

Pretore Roma sent. del 10/06/1999

66. Demansionamento - Violazione dell'art. 2103 cod. civ. - Risarcimento del danno - Determinazione - Criterio equitativo

Pretore Milano sent. del 26/06/1999

67. Dequalificazione - Danno - Valutazione equitativa - Limiti.

Pretore Milano sent. del 01/03/1999

68. Dequalificazione - Danno - Valutazione equitativa - Limiti.

Pretore Milano sent. del 19/02/1999

69. Danno alla professionalità - Valutazione equitativa - Limiti- Danno alla salute -

Pretore Milano sent. del 31/07/1997

70. Mansioni Diverse da quelle dell'assunzione - Demansionamento -Risarcimento del danno - Determinazione - Criteri.

Pretore Milano sent. del 07/01/1997

71. sottrazione illegittima delle mansioni - Risarcimento del danno - Commisurazione equitativa alla retribuzione globale ordinaria.

Pretore Milano sent. del 26/08/1996

72. Il danno da dequalificazione ha carattere patrimoniale

Pretore Milano sent. del 26/08/1996

73. Mansioni diverse da quelle dell'assunzione con sbocco in forzata inattività

Pretore Roma sent. DEL 20/02/1995

74. Adibizione a mansioni inferiori - Demansionamento - Danni - Nesso eziologico - Onere della prova in capo al lavoratore.

Tribunale Milano sent. del 16/12/1995

75. Mutamento peggiorativo - Illegittimità: Dequalificazione - Risarcimento danni - Determinazione - Criteri

Pretore Firenze sent. del 31/03/1994

76. Demansionamento - Risarcimento danni - Misura - Criteri di determinazione

Pretore Milano sent. del 17/06/1993

77. Mutamento illegittimo delle mansioni - Fattispecie: dirigente esautorato - Risarcimento del danno biologico - Determinazione equitativa - Criteri

Pretore Roma sent. del 17/04/1992

78. Assegnazione di mansioni dequalificate - Conseguente insorgenza di nevrosi d'ansia. Diritto al risarcimento del danno da dequalificazione e del danno biologico

Pretore Roma sent. del 17/04/1992 227

79. Risarcimento del danno per perdita di professionalità

Pretore Milano sent. del 13/10/1992

80. Diritto al risarcimento del danno da dequalificazione e "biologico"

Pretore Roma sent. del 17/04/1992

81. Assegnazione a dirigente di nuove mansioni che comportano dequalificazione professionale

Pretore Roma sent. del 17/04/1992

82. Dequalificazione professionale - diritto al risarcimento danni

Pretore Milano sent. del 20/08/1990

83. È dovere del datore di lavoro di fornire al dipendente un incarico determinato e stabile, nel rispetto dell'inquadramento riconosciuto e della professionalità acquisita

Tribunale Torino sent. del 10/08/2001

84. In presenza, non solo di una dequalificazione, ma di un comportamento vessatorio ed illecito l'amministrazione ha il preciso dovere di intervenire per rimuovere una situazione non più tollerabile all'interno dell'ufficio, e di evitare un'ulteriore lesione della personalità fisica e morale del lavoratore

Tribunale Lecce ord. del 31/08/2001

85. Mobbing - Dequalificazione professionale - Danno da dequalificazione - Danno da perdita di chances - Danno biologico - Risarcibilità

Tribunale Venezia sent. del 26/04/2001

86. Illegittimo demansionamento - Conseguenze - Danno alla professionalità

Corte di Appello Milano sent. del 11/05/2001

87. Illegittimo demansionamento - Conseguenze - Danno alla professionalità - Accertamento della sua esistenza nel caso concreto.

Tribunale Milano sent. del 12/03/2001

88. Dequalificazione - Provvedimento d'urgenza Art. 700 cod. proc. civ. - Requisito del periculum in mora - Non sussiste.

Tribunale Roma ord. del 28/06/2000

89. Revoca di incarico direttivo - Illegittimità - Conseguente diritto al risarcimento del danno alla personalità morale e alla professionalità, entrambi sussistenti in re ipsa

Tribunale Treviso sent. del 13/10/2000

90. Emarginazione in azienda e dequalificazione professionale - Illegittimità

Tribunale Trani sent. del 11/02/2000

91. Cosiddetto "svuotamento" delle mansioni - Danno alla professionalità - Risarcimento

Tribunale Roma sent. del 04/04/2000

93. Demansionamento - Danno alla professionalità - Danno "in re ipsa" - Prova dell'esistenza del danno - Necessità - Criteri

Tribunale Milano sent. del 10/01/2000

94. Mansioni diverse da quelle dell'assunzione - richiesta di provvedimento d'urgenza - riscontro del fumus boni iuris e del periculum in mora - concessione

Tribunale Bari ord. del 12/01/2000

95. Dequalificazione - Risarcimento del danno - Quantificazione equitativa

Tribunale Firenze sent. 00299 del 28/07/1999

96. Demansionamento - Violazione dell'art. 2103 cod. civ. - Risarcimento del danno - Determinazione - Criteri.

Pretore Milano sent. del 26/01/1999

96. Mutamento di mansioni a seguito di riorganizzazione produttiva - Dequalificazione professionale Diritto alla tutela ex art. 2103 cod. civ.

97. Mansioni e qualifica - Ius variandi - Riduzione quantitativa delle mansioni - Non configura automaticamente dequalificazione

Pretore Milano sent. del 23/09/1997

98. Dequalificazione - Danno - Valutazione equitativa - Limiti.

Tribunale Milano sent. del 22/11/1997

99. Comportamento inerte e non collaborativo del lavoratore - Tolleranza del datore di lavoro - Fattispecie - Dequalificazione - Non sussiste.

Pretore Milano sent. del 30/04/1997

100. Dequalificazione - Danno alla salute del lavoratore - Nesso eziologico - Nesso di Causalità - Risarcimento del danno

Tribunale Milano sent. del 30/11/1996

101. Mansioni del lavoratore - Dequalificazione - Concetto rispondente a criteri oggettivi - Impressioni psicologiche soggettive - Irrilevanza

Pretore Torino sent. del 09/06/1995

102. Mutamento illegittimo delle mansioni - Ritardo del lavoratore nel reagire al mutamento - Comporta riduzione del

danno risarcibile

Pretore Roma sent. del 20/02/1995

103. Dequalificazione del dipendente allorchè una mansione, pur appartenendo allo stesso livello contrattuale della precedente, abbia un contenuto di conoscenze e comporti un rapporto interpersonale ad essa inferiore.

Pretore Firenze sent. del 29/07/1994

104. Mansioni Diverse da quelle dell'assunzione - Dequalificazione

Pretore Frosinone sent. del 08/07/1993

105. Mansioni - Diverse da quelle dell'assunzione - Dequalificazione - Condanna alla reintegrazione del dipendente nelle mansioni

Tribunale Ferrara sent. del 01/06/1993

106. Sussistenza di dequalificazione nell'attribuzione di nuovo incarico senza specificazione delle mansioni.

Pretore Modena sent. del 26/10/1993

107. Potere del datore di lavoro di sindacare la qualità della prestazione lavorativa - Dequalificazione

Pretore Parma sent. DEL 11/05/1990

108. Dequalificazione professionale - reintegrazione nelle mansioni d'assunzione, ex art. 700 cod. proc. civ.

Pretore Milano sent. del 20/11/1990

109. La dequalificazione di un dirigente non rende applicabile nei suoi confronti la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali

Pretore Roma sent. del 10/04/1989

110. Dequalificazione professionale - risarcimento del danno - ulteriore retribuzione per ogni mese di espletamento delle mansioni inferiori.

Pretore Roma sent. del 25/03/1988

111. Rifiuto di dipendente contabile di sostituire per qualche ora la telefonista assente per maternità - non configurabilità dequalificazione

Pretore Desio sent. del 12/07/1988

112. Illegittimità assegnazione a mansioni non equivalenti

Pretore Livorno sent. 00484 del 24/10/1987

113. Dequalificazione - Provvedimento d'urgenza - Art. 700 cod. proc. civ. - Non sussiste requisito del periculum in mora

Tribunale Roma ord. del 28/06/2000

114. Dequalificazione - Provvedimento d'urgenza - Art. 700 cod. proc. civ. - Non sussiste requisito del periculum in mora

Tribunale Roma ord. del 21/07/2000

115. Emarginazione in azienda e dequalificazione professionale - Licenziamento in azienda al di sotto dei requisiti numerici per la stabilità reale - Esclusive conseguenze risarcitorie.

Tribunale Trani sent. del 11/02/2000

116. Attribuzione di mansioni superiori alla qualifica - Mutamento delle mansioni - Iniziale e temporanea "dequalificazione"

Pretore Milano sent. del 05/01/1996

117. Dequalificazione concordata - Successivo rifiuto di esercitare le mansioni - Licenziamento per giustificato motivo

Tribunale Taranto sent. del 19/01/1996

118. Dequalificazione. Concetto rispondente a criteri oggettivi - Irrilevanza Impressioni psicologiche soggettive

Pretore Torino sent. del 09/06/1995

119. Mutamento illegittimo delle mansioni. Il ritardo del lavoratore nel reagire al mutamento comporta riduzione del danno risarcibile

Pretores Roma sent. del 20/02/1995

120. Dequalificazione del dipendente anche allorchè una mansione che, pur appartenendo allo stesso livello contrattuale della precedente, abbia un contenuto di conoscenze e comporti un rapporto interpersonale ad essa inferiore

Pretores Firenze sent. del 29/07/1994

121. Legittima la disciplina collettiva che prevede la rotazione in mansioni anche inferiori, se funzionale ad un miglioramento professionale complessivo

Tribunale Milano sent. del 29/10/1994

122. L'art. 2103 cod. civ. non impedisce al datore di lavoro di chiedere occasionalmente al dipendente l'espletamento di mansioni diverse da quelle proprie della qualifica attribuita purchè non determini un pregiudizio per la figura professionale del dipendente stesso.

Pretores Chieri sent. del 17/12/1993

123. L'art. 2103 cod. civ. non consente alcuna deroga neppure nell'ipotesi in cui la sua applicazione possa risolversi in un pregiudizio per il lavoratore

Pretores Frosinone sent. del 08/07/1993

124. Mancato esercizio delle nuove funzioni per fatto del datore. Diritto all'effettivo svolgimento delle nuove mansioni

Tribunale Ferrara sent. del 01/06/1993

125. Deve escludersi dequalificazione del lavoratore quando svolga le stesse mansioni nonostante che per i due incarichi si usi una diversa terminologia.

Pretores Modena sent. del 26/10/1993

126. Non esiste un diritto ad essere adibito alle ultime mansioni effettivamente svolte ma a mansioni a queste equivalenti o superiori, che possono anche essere diverse

Tribunale Ferrara sent. del 01/06/1993

127. Trasferimento per punizione legittimo, perchè non contrasta con il divieto di cui all'art. 7 Statuto dei Lavoratori volto ad impedire la dequalificazione professionale operata a fini punitivi

Pretores Cagliari sent. del 10/04/1992

128. Procedura d'urgenza ex art. 700 cod. proc.civ. per la reintegrazione nelle mansioni di assunzione di chi abbia subito dequalificazione professionale

Pretores Milano sent. del 20/11/1990

129. La rimozione di un dirigente da compiti operativi con la adibizione a generici compiti di studio, viola il principio di equivalenza professionale

Pretores Roma sent. del 25/03/1988

130. È illegittima l'assegnazione di un lavoratore a mansioni che comportino una dequalificazione della sua posizione lavorativa.

Pretores Livorno sent. 00484 del 24/10/1987

131. Il lavoratore può essere assegnato a mansioni diverse a condizione che vi sia equivalenza di contenuto di professionalità e ciò non comporti minorazione del livello retributivo

Pretores Saronno sent. del 08/09/1987

132. È facoltà del datore di lavoro di mutare le mansioni del lavoratore purchè restino inalterate la qualifica e la retribuzione

Pretores Milano sent. del 14/05/1984

Giurisprudenza

La sentenza della Corte Costituzionale del 6 Luglio 2004, N. 204, annullando, per illegittimità costituzionale, la precedente norma contenuta nel D.Lgs. 31 Marzo 1998, stabilisce le giurisdizioni del Giudice Ordinario, come giudice del lavoro, tutte le controversie relative al riconoscimento e risarcimento dei danni da demansionamento e mobbing.

“...dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 (Nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, emanate in attuazione dell'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59), come sostituito dall'art. 7, lettera a, della legge 21 luglio 2000, n. 205 (Disposizioni in materia di giustizia amministrativa), nella parte in cui prevede che sono devolute alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo tutte le controversie in materia di pubblici servizi, ivi compresi quelli...” anziché “le controversie in materia di pubblici servizi relative a concessioni di pubblici servizi, escluse quelle concernenti indennità, canoni ed altri corrispettivi, ovvero relative a provvedimenti adottati dalla pubblica amministrazione o dal gestore di un pubblico servizio in un procedimento amministrativo disciplinato dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, ovvero ancora relative all'affidamento di un pubblico servizio, ed alla vigilanza e controllo nei confronti del gestore, nonché...”;

Il Consiglio di Stato, con numerose sentenze, tra cui la sentenza n. 2725 del 27 maggio 2005, stabilisce che “L'art.68 del D.Lgs. n.29/1993, come modificato dall'art. 29 del D.Lgs. n.80/1998, riserva ogni controversia in materia di rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti alla giurisdizione del Giudice ordinario, quale giudice del lavoro; e ciò anche se siano stati emessi provvedimenti amministrativi, i quali potranno essere disapplicati”.