

*Mobbing, malessere oscuro ma diffuso - di Alberto Bordi*

Se lo scontro episodico con il collega di lavoro , oppure con il capo, fa parte, quasi fisiologicamente, della storia lavorativa di ognuno di noi, senza lasciare tuttavia strascichi nella salute e nella psiche di chi lavora, esistono invece situazioni di ben altra gravità, caratterizzate dalla vessazione continuata, dall'isolamento e dal terrorismo psicologico ,ai quali viene sottoposta la vittima di turno.

Questa azione di prepotenza, di violenza morale, di maltrattamento più o meno manifesto, di denigrazione sistematica, talvolta anche di derisione, da parte del capo, dei colleghi o anche dei collaboratori subalterni, che esiste da sempre ed è praticamente coeva alla genesi della convivenza lavorativa, ha oramai da molto tempo un nome preciso: mobbing. Il termine , che deriva dall'inglese to mob, ossia aggredire, assaltare, malmenare , viene ricondotto all'etologo Konrad Lorenz che lo utilizza' per indicare il particolare comportamento di alcuni uccelli, nello specifico i gabbiani, finalizzato ad isolare ma anche ad uccidere un esemplare del gruppo. Il fenomeno, conosciuto in Francia come harcèlement ed in America come bullying, ossia bullismo, è di grande rilevanza sia per la gravità delle conseguenze che per la diffusione, in Italia particolarmente accentuata nelle banche, nei ministeri e negli enti pubblici in genere. C'è da aggiungere che non di rado la vittima degli attacchi sistematici di emarginazione, spesso subdoli, da parte del mobber, incappa in pericolosi stati di depressione, di ansia, di stress, con imponderabili conseguenze sulla persona e sulla famiglia. In tali circostanze, la vittima del mobbing va aiutata, necessariamente e tempestivamente, sotto ogni profilo.

Il prospetto che si viene a delineare evidenzia la particolare vulnerabilità, non importa se genetica o acquisita, del soggetto mobizzato, che sprofonda di regola in un silenzio ed in un isolamento pericolosi. Una moderna struttura sindacale deve attrezzarsi ai mutamenti del mondo del lavoro e quindi ha l'obbligo di indirizzare la propria attività di tutela anche in questa direzione, fornendo ogni tempestivo supporto al lavoratore che risulti effettivamente vessato da un deliberato atteggiamento prevaricatore da parte del proprio ambiente di lavoro. Ma un sindacalista scrupoloso dovrebbe valutare attentamente anche gli aspetti giuridici-economici della questione, proprio in considerazione del danno subito dal mobizzato, incluso quello biologico, in ragione di una qualità della vita completamente stravolta dall'attacco distruttivo posto in essere nei suoi confronti.

Vale la pena al riguardo richiamare in primis il principio generale della responsabilità Aquiliana ex art.2043 codice civile., per cui nessuno può recare danno ad altri, (nemo alicui laedere potest) e poi l'articolo 2087 c.c., che obbliga l'impresa ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare, oltre che l'integrità fisica, anche la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Sotto il profilo penale possono ravvisarsi talora gli estremi per l'applicazione dell'art.660 del c.p. (molestie) e dell'art.582 c.p. (abuso d'ufficio), ma non si può sottacere la difficoltà di dimostrare la volontà mirata del mobizzante (dolo), il danno subito e, soprattutto il nesso causale tra i due

elementi. Manca, a tutt'oggi, nell'ordinamento italiano una normativa che regoli la delicata materia, ma qualcosa si sta muovendo e si allude alla presentazione, di un disegno di legge recante norme sulla "tutela delle persone nel luogo di lavoro da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa", che non ha però concluso ancora il suo iter parlamentare.

Anche i giudici del lavoro si sono dovuti occupare di mobbing: come al solito, le grandi indicazioni in materia vengono dalla Corte di Cassazione, che già con la storica sentenza n.500 del 22 luglio 1999, riconoscendo la risarcibilità degli interessi legittimi, ha aperto la strada alla impugnativa contro la Pubblica Amministrazione, qualora l'azione di mobbing risulti lesiva di un interesse legittimo del lavoratore ad operare in un clima di lavoro sereno e privo di comportamenti ingiustificatamente vessatori. La Cassazione in realtà ha preso in considerazione, a più riprese, molte fattispecie correlate al terrorismo psicologico in ambito lavorativo, dagli intenti persecutori dei superiori verso i subalterni (decisione n.475 del 1999) al risarcimento del danno biologico causato dalla dequalificazione professionale (dec. n.12339 del 5.11.1999), ma ha anche ribadito più recentemente (dec. 143 del 2000) l'insufficienza della mera certificazione medica per sanzionare il comportamento lesivo, essendo di contro necessaria la prova del nesso di causalità tra la patologia ed i comportamenti di denigrazione.