

# Mobbing e tutela dei lavoratori

In principio il termine *Mobbing*, preso in prestito dell'Etologia comparata, fu utilizzato dall'etologo austriaco Konrad Lorenz, per indicare nel mondo animale la condotta violenta tra individui della stessa specie, che come conseguenza produce una forma di autoesclusione dal gruppo di appartenenza [1].

Secondo altri, invece, il termine *Mobbing* «si usa quando uccelli migratori disposti in cerchio per proteggere le femmine ed i pulcini, agitano le ali e urlano all'avvicinarsi di un uccello rapace pericoloso per scacciarlo, si feriscono tra loro con colpi di becco e di ala» (cfr. Villanova, 2006, p. 181) [2].

In ogni caso, il *Mobbing* è sempre caratterizzato da un comportamento aggressivo e reiterato nei confronti e a danno di altri, azione aggressiva che, nel caso umano, può manifestarsi sia in forma verbale sia fisica.

Se per Darwin [3] l'aggressività è una «lotta per la vita che riguarda tutti gli esseri viventi (e quindi anche i vegetali), rappresenta la molla della selezione naturale, ovvero un aspetto fondamentale e pervasivo della stessa sopravvivenza animale», Lorenz ipotizza invece che «l'aggressività fra animali della stessa specie operi essenzialmente al servizio della selezione di gruppo. Essa avrebbe luogo [...] per far emergere i membri migliori di una specie, al fine di affidare loro il compito della riproduzione delle generazioni successive» (cfr. Segatori, 1999, p. 15) [4].

Nell'ambiente umano il *Mobbing* può essere considerato come una vera e propria patologia sociale, che in origine si manifesta come un comportamento di vessazione emozionale verso un altro individuo e procede secondo un continuo processo distruttivo ai danni della vittima designata, per mezzo di atteggiamenti ostili non necessariamente manifesti.

In ambito lavorativo il termine *Mobbing* fu impiegato per la prima volta dallo psicologo tedesco Heinz Leymann (1932-1999) per definire una serie di condotte volontarie, frequenti e aggressive ai danni di un lavoratore compiute da un suo superiore o collega di lavoro.

Fatti salvi alcuni casi specifici, lo stesso Leymann classifica come *Mobbing* «quegli eventi che si ripetono almeno una volta alla settimana, costituendo una seria forma di stress sociale», tuttavia il criterio di valutazione resta quello della «continuità contrapposto all'occasionalità» (cfr. Bisio, 2009, p. 63) [5].

In genere il *Mobbing* è dunque un processo in crescendo, nel senso che da latente procede verso forme più manifeste di ostilità nei riguardi della vittima designata.

Altra caratteristica del *Mobbing* sta nelle contrapposte parti riguardo al potere che l'una ha sull'altra, si pensi per esempio ad un capoufficio o caporeparto nei confronti di un loro sottoposto, piuttosto di un dipendente con maggiore anzianità di servizio rispetto al nuovo assunto. Nel primo caso si può parlare di quella situazione mobbizzante di tipo verticale, nel secondo caso di *Mobbing* di tipo orizzontale.

Attenzione però, perché si rischia di fare confusione. Nel senso che in questi casi si tratta di un qualcosa che dal mio punto di vista va ben oltre il concetto notoriamente inteso di potere, cioè che «si basa su di un semplice dovere di obbedienza che viene preteso a prescindere da ogni motivo od interesse» (cfr. Weber, ed. 2014, p. 12) [6].

Ebbene sì, perché parlare di potere in senso lato, potrebbe anche significare la «pretesa che il diritto attribuisce ad una persona contro un altro od altri, come la capacità di impartire comandi [...] In questa maniera il lavoratore avrebbe una capacità di comando, e conseguentemente un potere, nei confronti dell'imprenditore per quello che riguarda la sua pretesa salariale» (ibidem, p. 11).

Pertanto credo che in tali situazioni sia opportuno fare riferimento al potere nel significato più generale di potenza, poiché il potere «consiste nella possibilità di trovare obbedienza, presso certe persone, a un comando che abbia un determinato contenuto. La potenza [...] come qualsiasi possibilità di far valere entro una relazione sociale, anche di fronte un'opposizione, la propria volontà, quale sia la base di questa possibilità [...] Il punto di discriminazione tra le due definizioni sta, come si vede, nel riferimento al consenso. Il potere trova l'obbedienza attraverso l'adesione consensuale. La potenza ne prescinde e si afferma anche di fronte a un'opposizione» (cfr. Segatori, 1999, p. 5).

Nell'ambito lavorativo il *Mobbing* si può articolare attraverso manifestazioni sempre più ricorrenti che riguardano per esempio il conferire carichi di lavoro eccessivi, aggressioni verbali, minacce di licenziamento, critiche umilianti dinanzi ad altre persone, eccetera.

Dal punto di vista giuridico – seppur tanto dibattuto, come fenomeno sociale – nel nostro Paese non esiste una norma penale che punisce chi attua il *Mobbing* verso un lavoratore, diciamo però che la giurisprudenza lo riconosce come quella forma di stress derivante da azioni discriminatorie.

Per esempio, è stato riconosciuto dalla giustizia amministrativa il danno da *Mobbing* patito da un graduato di Polizia penitenziaria sospeso dal servizio e distaccato ad altro incarico a seguito della sua proposta di installare telecamere di sicurezza in un'ala del carcere – di passaggio comune a detenuti e personale penitenziario – dopo una serie di atti vandalici avvenuti in tali pertinenze.

Lo scopo dell'installazione del sistema di videosorveglianza – installazione peraltro avallata dal direttore del carcere ma mai entrata in funzione – doveva servire esclusivamente da deterrente. Nei fatti, invece, altro non produsse che forti rimostranze da parte dei sindacati degli agenti penitenziari i quali lamentavano violazioni della privacy.

La conseguenza, come accennato, fu quella di veder sospeso dal servizio e destinato ad altra mansione il ricorrente. Da ciò la difesa decise di citare in giudizio il Ministero della Giustizia e chiedere i danni per *Mobbing*. Il Tribunale Amministrativo competente accoglie la richiesta e riconosce un sostanziale risarcimento per, appunto, danno da *Mobbing*.

In particolare: «le proteste delle organizzazioni sindacali e le minacciate iniziative ostracistiche nei suoi confronti non costituiscono una buona ragione giuridica per sanzionare chi abbia correttamente esercitato un potere o correttamente svolto il proprio dovere in vista dell'interesse pubblico [...] Quanto alla ricorrenza di un danno risarcibile, esso è senz'altro ravvisabile sotto il profilo del danno biologico e patrimoniale subito dal ricorrente per mobbing» [7].

Altro caso giudiziario qui in esame riguarda ugualmente il risarcimento del danno «alla salute e professionale [...] quale conseguenza di un comportamento mobbizzante».

Infatti, come anche accertato da dichiarazioni testimoniali: «la sottrazione delle mansioni, la conseguente emarginazione, lo spostamento senza plausibili ragioni da un ufficio all'altro, l'umiliazione di essere subordinati a quello che prima era un proprio sottoposto, l'assegnazione ad un ufficio aperto al pubblico senza possibilità di poter lavorare, così rendendo ancor più cocente la propria umiliazione».

Inoltre, nella stessa CTU (Consulenza Tecnica d'Ufficio) disposta dal giudice del merito, si dava atto della «presenza contestuale di tutti e sette i parametri tassativi di riconoscimento del mobbing che sono l'ambiente; la durata, la frequenza, il tipo di azioni ostili, il dislivello tra gli antagonisti, l'andamento secondo fasi successive, l'intento persecutorio».

Peraltro, il datore di lavoro «non poteva essere scriminato dal danno arrecato alla lavoratrice giacché la circostanza che la condotta di mobbing provenga da altro dipendente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro [...] ove questo sia rimasto colpevolmente inerte alla rimozione del fatto lesivo e nella specie [...] la durata e le modalità con cui è stata posta in essere la condotta mobbizzante, quale risulta anche dalle prove testimoniali, sono tali da far ritenere la sua conoscenza anche da parte del datore di lavoro [...] che l'ha comunque tollerata» [8].

**Dott. Marco LILLI**

---

## Note e riferimenti bibliografici

[1] Konrad Zacharias Lorenz (1903-1989) è considerato il padre fondatore dell'etologia moderna, che lui stesso definì come studio comparato sul comportamento animale.

[2] Villanova M. (2006) *Introduzione alle scienze della prevenzione primaria*, Roma, EUR.

[3] Charles Robert Darwin (1809-1882), biologo e naturalista britannico, conosciuto soprattutto per aver formulato la teoria sulla selezione naturale delle specie animali e vegetali, nel 1859 pubblicò la sua opera più nota: *L'origine delle specie*.

[4] Segatori R. (1999) *L'ambiguità del potere*, Roma, Donzelli.

[5] Bisio C. (2009) *Psicologia per la sicurezza sul lavoro*, Firenze, Giunti.

[6] Weber M. (2014) *Sociologia del potere*, Milano, PGRECO.

[7] Cfr. Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio, Sezione Prima Quater, Sentenza del 10 gennaio 2013, deposito del 28 gennaio 2013.

[8] Cfr. Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, Sentenza 10 febbraio 2015, n. 10037, deposito del 15 maggio 2015.

Questo articolo è stato pubblicato in [Sociologia Contemporanea](#) e taggato come [16A15](#) il [24/08/2015](#)