

# Definizione e Differenziazione di Mobbing, Bossing, Straining

19 Settembre 2018 - Dott.ssa Caterina Scalise

Cos'è il Mobbing?



# Etimologia

Il termine Mobbing è stato coniato da un etologo austriaco e deriva dal verbo inglese “*to mob*”, che significa letteralmente “*attaccare, assalire, aggredire, accerchiare*”.

Inizialmente si utilizzava con riferimento a tutti quegli atteggiamenti animali perpetrati da uno o più membri del branco, nei confronti del c.d. “*anello debole*”, al fine di estraniarlo dal resto del branco e allontanarlo.

Oggi l’accezione del termine si è sviluppata sino ad indicare le persecuzioni psicologiche perpetrate da parte di uno o più individui nei confronti di un altro, con il chiaro intento di danneggiarlo ed emarginarlo.

# Mobbing sul Lavoro

Il contesto principale in relazione al quale si è iniziato a parlare di Mobbing come ad un comportamento illecito, giuridicamente rilevante, è quello lavorativo.

In tale contesto il Mobbing si estrinseca in tutti quei comportamenti, reiterati nel tempo, che il datore di lavoro o i colleghi pongono in essere, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore.

Da tale definizione è possibile far discendere una prima forma di classificazione del Mobbing.

# Tipologie di Mobbing sul Lavoro

Il Mobbing verticale, detto anche “*Bossing*”, rappresenta la tipologia più diffusa.

Consiste in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente, ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico.

Questa pratica combina, in maniera premeditata, azioni a scopo intimidatorio con veri e propri atti di violenza psico-fisica e di esclusione dai privilegi aziendali.

L'intento è quello di creare nella vittima un senso di emarginazione e di cagionarle frustrazione e ansia crescenti.

# Tipologie di Mobbing sul Lavoro

In concreto tali comportamenti possono consistere in:

- aggressioni e rimproveri verbali
- demansionamento e dequalificazione professionale
- sovraccarico di lavoro
- isolamento del lavoratore
- ripetute sanzioni disciplinari
- controlli medico fiscali durante le prime assenze
- ingiustificato diniego di ferie e permessi
- revoca ingiustificata di benefits aziendali
- molestie
- illeciti penali

# Bossing



# Tipologie di Mobbing sul Lavoro

Il **Mobbing orizzontale** consiste nell'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa (es. ingiurie, offese, pettegolezzi, critiche).

Il **Low Mobbing**, inusuale, si estrinseca in plurime azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure aziendali di spicco, ad esempio, a seguito di un loro comportamento non ritenuto idoneo dai dipendenti o per motivi futili (es. crisi economica aziendale, invidia).



# Mobbing orizzontale



# Tipologie di Mobbing sul Lavoro

Infine, vi sono anche forme più attenuate di Mobbing, c.d. **Straining**.

Si tratta di azioni ostili o discriminatorie sporadiche, prive del requisito della continuità, i cui effetti sono continui nel tempo.

Rientrano tra esse:

- la privazione immotivata degli strumenti di lavoro
- l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore
- il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata
- la svalutazione dell'operato del lavoratore

# Cause del Mobbing

Le motivazioni che possono celarsi dietro gli atti mobbizzanti sono molteplici.

- Volontà di aggirare normativa licenziamenti
- ricerca di un capro espiatorio
- crisi economica aziendale
- motivazioni di carattere personale
- differenze di sesso, razza, religione

# Conseguenze del Mobbing

Le conseguenze dannose del Mobbing possono essere connesse alla perdita del posto di lavoro, che esso può illecitamente e indirettamente cagionare.

Altresì, il Mobbing può provocare danni alla salute psico-fisica della vittima. I principali disturbi possono essere: ansia, depressione, disturbo dell'adattamento, calo dell'autostima, tendenza all'isolamento, difetto di comunicazione con gli altri.

“Il mobbing è una forma di terrorismo psicologico che può provocare una vera e propria catastrofe emotiva nella vittima” (Leymann).

# Conseguenze del Mobbing



# Rilevanza Giuridica del Mobbing

Affinché tali condotte siano considerate giuridicamente rilevanti, e quindi meritevoli di tutela, devono coesistere:

- Sistematicità e durata della condotta mobbizzante (almeno sei mesi)
- Evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente
- Nesso eziologico tra le condotte e il pregiudizio subito dal lavoratore
- L'intento persecutorio

# Rilevanza Giuridica del Mobbing

*“Condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un lavoratore nell’ambiente di lavoro, che si manifesti in comportamenti ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all’ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psicofisica...”*

Consiglio di Stato Sez. VI, 16.04.2015 n. 1945.

# Rilevanza Giuridica del Mobbing

Quando la condotta mobbizzante è posta in essere dal datore di lavoro sarà identificato lui stesso quale soggetto giuridicamente responsabile. Invero ai sensi dell'art. 2087 c.c. egli è tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Quando la condotta è posta in essere dai colleghi, potrà essere responsabile il datore di lavoro, se rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo o delle condizioni ambientali che lo hanno reso possibile, unitamente all'autore materiale delle condotte.



# L'ordinamento Giuridico e la Tutela del Dipendente

Il fondamento della tutela contro il Mobbing trae origine dal principio di buona fede, dovendo il datore di lavoro astenersi dal porre in essere azioni che comportino condizioni lavorative lesive dei diritti fondamentali del dipendente.

Condotte come quelle descritte, vanno ad incidere su alcuni fondamentali beni, costituzionalmente garantiti.

In particolare il diritto alla salute, alla dignità umana, alla personalità morale, alla libertà del lavoratore e ai diritti inviolabili della persona, (artt. 2, 32 e 41 della Costituzione).

L'ordinamento giuridico, pertanto, ha introdotto delle forme di tutela, sia civili sia penali.

# La Tutela Penale

Ad oggi il Mobbing non è un reato. Questo però non significa che il mobber non possa essere condannato in sede penale. Invero, la condotta mobbizzante può integrare un fatto illecito.

Gli atteggiamenti umilianti possono configurare **ingiurie e diffamazioni**.

Le condotte persecutorie possono accompagnarsi al reato di **violenza privata o lesioni personali**.

Il Mobbing può essere accompagnato da **molestie sessuali**.

Le condotte di Mobbing possono integrare il reato di **Maltrattamenti in famiglia**.

# La Tutela Penale

In questi casi, il lavoratore che subisce gli ingiusti pregiudizi della condotta mobbizzante, può denunciare il fatto all'Autorità Giudiziaria sporgendo querela affinché venga accertata la rilevanza penale della condotta, per poi costituirsi parte civile nell'eventuale processo penale contro l'autore delle condotte, al fine di ottenere il risarcimento del danno.

Al fine di colmare l'attuale vuoto legislativo è stata avanzata una proposta di Legge tesa ad introdurre nel Codice Penale l'art. 582-*bis*. La norma andrebbe a punire l'autore di Mobbing con la pena della reclusione fino a 3 anni e multa da 5.000 a 20.000 euro.

# Soluzioni al Fenomeno

Carenti e non aggiornati i dati sulla diffusione del mobbing in Italia, nonostante la diffusione del fenomeno, perché non esiste un osservatorio nazionale governativo che lo monitori.

Introdurre una normativa specifica sicuramente può agevolare la tutela del lavoratore ma, affinché gli strumenti giuridici abbiano efficacia, occorrono **modelli più umani di cultura e di economia**, che consentano ai lavoratori di rimanere uomini e di sentirsi parte integrante del lavoro, non soggetti esposti al mobbing.

A questo scopo fondamentale è la **formazione**, sia a livello aziendale, sia a livello professionale.

# Soluzioni al Fenomeno

**Problemi sul  
posto di lavoro?**

**Ci possiamo  
lavorare insieme!**

