

**VIolenza morale (MOBBING) NEI LUOGHI DI LAVORO:
ANALISI PER UNA PREVENZIONE ORGANIZZATIVA**

Publicato sulla Rivista La Medicina del Lavoro 2004, 95 n. 5

Maria Giuseppina BOSCO, Silvana SALERNO*

“Mobbing and working environment: towards an organizational prevention”

Backgrounds: psychological violence in the workplaces is increasing and Italian national health system and trade unions are mostly involved in single health case diagnosis strategy.

Objectives: to analyze published mobbing cases using a mobbing prevention approach looking on the main civil rights violation in mobbing actions.

Methods: 25 cases have been analyzed in order to distinguish the type of mobbing, the gender, the professional position and the main civil rights neglected.

Results: seven main civil rights have been neglected in the 25 mobbing cases: health, work, skilled position, equal treatment, legality, diversity, dignity. Men in unhealthy conditions, mostly for unhealthy working environment, were forced to leave using the moral violence. In women cases equal treatment and diversity were the main neglected rights. Environmental solidarity was absent in all cases.

Conclusions: A civil rights assessment to prevent mobbing phenomenon is considered. The Italian legislation, particularly the Civil Code, can be the legislation key for prevention and the employer gets the responsibility for a violent free environment as indicated in the 626/94 European Directives.

Key words: mobbing, civil rights, legislation, gender, occupational health

Azienda Sanitaria Roma B – Servizio di Prevenzione Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro

*ENEA Casaccia, Divisione di Biomedicina Ambientale

Si ringrazia per la gentile collaborazione offerta la Dott.ssa Domenica Sottini della Azienda Sanitaria Locale di Brescia

INTRODUZIONE

L'attenzione crescente nei luoghi di lavoro e nel mondo scientifico per la violenza morale (mobbing), anche legata ad un aumento della rilevazione del fenomeno a livello nazionale ed internazionale (1)(2)(11)(14), rende necessaria una riflessione specifica sulla sua prevenzione organizzativa e

quindi sulle azioni tecniche preventive da intraprendere. La gran parte della letteratura e degli interventi sul campo sono orientati principalmente ai problemi di diagnosi, cura e riabilitazione dei lavoratori e delle lavoratrici vittime della violenza. Nella letteratura si affronta il tema della prevenzione ma sono poco approfondite le azioni specifiche che i diversi soggetti coinvolti debbono compiere per prevenire l'insorgenza di casi. La tutela della salute è prevista dalla normativa vigente (Codice Civile, Costituzione Italiana Statuto dei lavoratori, Legge di Riforma Sanitaria 833/78, D.L.vo 626/94) anche se a tutt'oggi manca in Italia una normativa specifica sulla violenza morale. L'auspicato intervento integrato tra servizi pubblici di prevenzione territoriale tarda ad avviarsi a causa dell'assenza di politiche di integrazione e dei diversi orientamenti in tema di promozione della salute dei Centri di Salute Mentale e dei Servizi di Prevenzione Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro (SPISLL) (3)(13). In questo quadro le organizzazioni sindacali stanno intervenendo in modo attivo attraverso la creazione di centri che, talora con il contributo di esperti, rispondono alla domanda di aiuto che proviene dai luoghi di lavoro. Questa domanda tuttavia, non è configurabile esclusivamente nell'ambito del mobbing, ma anche in quel disagio lavorativo che cerca nel mobbing un riconoscimento, anche se "sbagliato" in quanto non rispondente ai criteri diagnostici definiti dal documento di consenso (7). Il raccordo tra ricerca, servizi di prevenzione e sindacati, che su questi temi risuonano come non avveniva da anni sulla salute al lavoro, in particolare mentale e sociale, può portare al superamento dell'impegno quasi esclusivo nell'ambito della diagnosi individuale verso un monitoraggio preventivo delle condizioni di lavoro. Lo scopo di questo studio è quello di strutturare, attraverso l'analisi di casi diagnosticati, un intervento di *prevenzione primaria* attraverso il riconoscimento degli strumenti normativi preventivi e repressivi, delle parti sociali e delle figure professionali.

METODI

E' stata fatta una ampia rassegna della letteratura sugli argomenti in questione e sono stati indagati i numerosi siti specifici esistenti sulla rete nazionale e internazionale. Le pubblicazioni scientifiche, in cui i casi di mobbing erano descritti singolarmente e con una sequenza dettagliata degli eventi lavorativi e soggettivi, sono state selezionate (1)(8)(9)(12). I casi di mobbing descritti sono stati analizzati insieme ai casi, di sicura certificazione, rilevati in due Aziende Sanitarie Locali (ASL Brescia e Roma B). La meta-analisi è stata articolata secondo una griglia orientata allo *studio delle condizioni organizzative descritte nelle strategie di mobbing adottate* (strategico; orizzontale e verticale anche di tipo relazionale) e *alla individuazione della causa della violenza morale in termini di violazione dei diritti soggettivi*. Sono stati selezionati i primi

diritti violati che hanno determinato l'azione di mobbing per quel caso (es. l'azione di mobbing viene esercitata sul soggetto perchè portatore di limitazioni lavorative = diritto alla salute) e sono stati messi in relazione con la possibile prevenzione, vigilanza e sanzione attraverso lo studio della normativa di tutela italiana. E' stata costruita pertanto una chiave interpretativa preventiva della violenza morale come violazione dei diritti soggettivi. In questa chiave si è configurato l'intervento di prevenzione primaria, le figure istituzionali preposte e le parti sociali. Tale chiave è stata predisposta nella consapevolezza della difficoltà di individuare in altri contesti le singole violazioni, nell'ambito dei molteplici diritti violati, e la difficoltà di analizzare le dinamiche causali di mobbing spesso subdole e complesse.

RISULTATI

Sono stati rilevati e analizzati 19 casi della letteratura (1)(8)(9)(12) e 5 casi non pubblicati delle ASL per un totale di 19 maschi e 6 femmine. Nella *tabella 1* i casi analizzati sono stati classificati per: pubblicazione e fonte ASL, tipo di mobbing (strategico, verticale, orizzontale), posizione nella professione e sesso. Nei 24 casi analizzati prevale il mobbing strategico (54 %) seguito dal mobbing orizzontale (24 %), più presente nel sesso femminile, e quello verticale (21 %). La posizione professionale prevalente è di impiegati (40 %) operai (36 %) e dirigenti (20 %). In tutti i casi analizzati si è evidenziata la totale assenza di alleanze solidali mirate all'autotutela preventiva.

I soggetti analizzati si sono rivolti in maggioranza a centri per il disadattamento localizzati in strutture pubbliche specializzate ed in minor numero ai servizi territoriali di prevenzione, centri di salute mentale o a professionisti quali medici competenti e medici di medicina generale.

Nella *tabella 2* i casi sono stati successivamente analizzati allo scopo di identificare il primo e principale diritto soggettivo violato che ha determinato l'azione di mobbing. Non si tratta pertanto di violazioni di un singolo diritto per ogni caso ma solo delle violazioni iniziali che naturalmente proseguono con ulteriori violazioni di altri diritti o dello stesso diritto (es. il soggetto è idoneo al lavoro con limitazione per questo subisce azioni di violenza morale fino a all' auto-licenziamento. Il diritto principale iniziale violato è il diritto alla salute sul lavoro che viene ulteriormente violato dall'esercizio di azioni di violenza morale e dallo stress ad esse correlato. Il diritto alla salute è pertanto contemporaneamente la causa del mobbing e il suo effetto). I principali diritti soggettivi violati emersi dall'analisi sono: 1) diritto alla salute 2) diritto al lavoro 3) diritto alla libertà e personalità individuale, 4) diritto all'onore e integrità morale 5) diritto alla professionalità 6) diritto alla parità di genere 7) diritto a non

compiere reati (legalità). L'elenco dei diritti soggettivi violati e la loro frequenza è stata sintetizzata nella *tabella 3*. Si evidenzia come la violazione del diritto alla salute e al lavoro rappresentino da soli il 56 % dei diritti principali violati con le azioni di violenza morale. In molti dei casi analizzati la violazione iniziale infatti è quella del diritto alla salute che prosegue con la violazione del diritto al lavoro attraverso la strategia delle dimissioni forzate e/o obbligate. La scelta organizzativa di violazione del diritto alla salute è seguita dalla violazione del diritto ad un lavoro compatibile con la salute e la posizione professionale acquisita. Il mobbing strategico è spesso una scelta organizzativa del datore di lavoro di non reintegrare soggetti con limitazione ma di favorirne le dimissioni in conseguenza della non idoneità al lavoro specifico, spesso derivante da problemi di salute correlati con la stessa attività lavorativa. La relazione tra diritti violati e la normativa italiana in termini di vigilanza e sanzione esistenti è sintetizzata nella *tabella 4*.

I casi analizzati sono distribuiti in tutti i livelli gerarchici dai dirigenti agli operai dimostrando come il mobbing sia presente in tutti i livelli dell'organizzazione aziendale e in tutti i contesti organizzati dalla produzione di beni a quella di servizi.

Sono pochi i casi analizzati di donne, (25 %) che subiscono mobbing orizzontale per la violazione del diritto alla parità di genere (molestie sessuali) e alla diversità culturale (50 %). Questo dato non stupisce vista la bassa prevalenza di donne in posizioni gerarchiche elevate che limita il mobbing strategico da una parte, e la cultura discriminatoria in termini relazionali, giuridici ed economici dall'altra.

La violenza morale è tuttavia prevalente nel sesso femminile poiché, anche se denunciata nella stessa percentuale dei maschi nei centri sul disagio e negli sportelli sindacali, nasce da un bacino di esposizione inferiore in quanto la percentuale di donne al lavoro nel nostro paese è del 31 % verso il 62 % dei maschi.

Nessuna solidarietà è presente nei casi analizzati. Colleghi/e di lavoro, quando non solidali con la posizione aziendale per competitività interna, vedono nel mobbing strategico e verticale un messaggio di intimidazione in caso di solidarietà con gli isolati/e. D'altro canto gli esperti francesi definiscono il mobbing proprio come "*patologia della solitudine* caratterizzata da un processo di isolamento legato ad una tecnica di gestione favorente la mancanza di solidarietà collettiva al lavoro" (11).

E' interessante infine notare come, i casi seguiti dai Servizi di prevenzione igiene e sicurezza territoriali, siano quelli legati agli operai che probabilmente vedono ancora nei servizi pubblici di prevenzione un punto di riferimento specifico, vicino geograficamente e culturalmente e dai quali potrebbe ripartire l'analisi e la prevenzione del fenomeno nelle categorie meno protette. Si ricordi come fu proprio la ASL di Taranto a denunciare il

danno psicologico da isolamento e demansionamento dei lavoratori dell'ILVA relegati nella palazzina del laminatoio a freddo (LAF) (3).

DISCUSSIONE

Nei casi analizzati la violenza morale si attiva spesso con la violazione del *diritto alla salute* (esempio non idoneità al lavoro specifico) che trascina con sé la violazione del diritto ad un lavoro compatibile, alla professionalità e alla dignità personale. Attraverso il mancato riconoscimento di una compatibilità tra lavoro e salute, in termini di carico di lavoro, orario di lavoro, limitazioni fisiche, si rischia la perdita del lavoro, anche attraverso le assenze per malattia conseguenti. Ugualmente è a rischio il *diritto al lavoro* per chi ricerca legalità (es. non essere obbligato a falsificare documenti per compiacere l'azienda), relazioni di genere etiche (es. non dover subire abusi verbali), diversità culturale (es. seguire religioni o culture diverse) e dignità (non dover subire aggressioni verbali e autoritarismo di qualunque natura) Nella pratica, pur di non perdere il lavoro, i soggetti sono costretti, a subire la negazione di altri diritti come ad esempio quello alla salute, alla professionalità, alla dignità, ecc. E' importante inoltre sottolineare che in tutti i casi analizzati, a prescindere dal diritto iniziale e principale violato, il mobbing determina sempre un danno alla salute con le sue microaggressioni quotidiane non sempre facilmente identificabili che procedono nel tempo con frequenza elevata di mesi o anni prima che il soggetto riesca a interpretarne la vera natura.

La precarizzazione del mercato del lavoro, l'aumento del lavoro femminile e immigrato, il futuro lavorativo sempre più lungo con soggetti sempre più anziani, rendono la prevenzione della violenza morale ancora più rilevante proprio nel suo aspetto di gestione dell'aumento dell'incompatibilità tra lavoro, salute e misure di tutela previste dall' art. 3 del D.L.626/94. L'esercizio della violenza morale è legato alla negazione dei principali diritti sanciti dalla Dichiarazione dei diritti dell'Uomo (1948) in cui all'art. 1 "*Tutti gli esseri umani nascono liberi e eguali nella dignità e nei diritti. Essi sono dotati di ragione di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza*" e all'art. 23 "*Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione*". Libertà, dignità, uguaglianza nel lavoro necessario in quanto mezzo di sussistenza in un contesto caratterizzato dall' *agire in maniera solidale*.

Un recente studio sul mobbing in ambito ospedaliero presenta la violenza morale come fenomeno psico-socio culturale che si esercita in particolar modo in organizzazioni caratterizzate da autoritarismo gerarchico-piramidale, elevata densità sociale, frustrazione delle aspettative dei singoli, assenza di gestione dei conflitti (2). Il quadro di degrado delle

condizioni umane, relazionali e materiali di lavoro di uno o più soggetti (vittime) viene confermato dagli autori francesi come modo per limitare diritti e dignità, alterare lo stato di salute, compromettere l'avvenire professionale e isolare i soggetti (11).

La prevenzione primaria della violenza morale nei contesti organizzati è dunque basata sulla tutela e promozione dei diritti soggettivi cui deve attenersi qualsiasi struttura organizzata piccola o grande e tutti i soggetti che ne fanno parte. L'ambiguità e l'ambivalenza relazionale di alcuni contesti lavorativi rappresenta di per sé un terreno a rischio di violenza morale e la prevenzione può avvalersi proprio di una griglia interpretativa della realtà in cui il soggetto si domandi se si tratta di violazione di un suo diritto, individui il tipo di diritto violato, lo collochi nella normativa vigente e nel contratto di lavoro, e ricerchi le alleanze necessarie alla difesa del diritto e dalle conseguenze della violenza morale agita.

E' il Datore di lavoro il massimo garante dei diritti attraverso un contesto organizzativo di relazioni in cui i diritti soggettivi non siano mai e per nessun motivo oggetto di contrattazione. Il nostro ordinamento giuridico riconosce tali diritti che per loro natura sono *originari, personalissimi, assoluti, inalienabili, irrinunciabili, non patrimoniali, intrasmissibili, imprescrivibili* (6).

Il danno da mobbing é configurato dalla giurisprudenza come *danno esistenziale biologico* e come tale considerato dal Codice Civile e dal Codice Penale per le rispettive competenze. Nella chiave preventiva, che qui abbiamo voluto sottolineare, le azioni di mobbing si configurano tuttavia come *danno esistenziale non biologico*. In questo caso infatti vengono riconosciuti come atti illeciti quelli che, pur non essendo riconducibili ad un danno per la salute, ledono il benessere della persona (art. 2059 del Codice Civile).

Questo fenomeno ormai largamente riconosciuto nell'Europa dove le stime parlano di una prevalenza dal 5 al 10 % di vittime, ha in Italia una stima molto più bassa intorno al 4 %. Probabilmente è proprio nel diverso approccio dei paesi nordici verso la salvaguardia dei diritti civili la chiave della differenza. Questi paesi, infatti, non solo hanno integrato la loro legislazione considerando la violenza come fattore di rischio ma hanno creato la figura del mediatore socio-culturale (ombudsman) al di fuori delle parti (15).

Le azioni tecniche che rimangono fondamentali, secondo questa concezione interpretativa, sono quelle rivolte a monitorare l'ambiente di lavoro e a prescriberne continuamente la compatibilità dei rischi valutati con lo stato di salute dei soggetti operanti. La ridefinizione delle priorità operative delle singole figure professionali e sociali è necessaria per evitare sovrapposizioni e affinché le azioni anti-violenza morale siano in grado di fornire frutti preventivi. In particolare al Datore di lavoro l'onere di organizzare ambienti di lavoro in cui i diritti personali vengano tutelati; alle

Organizzazioni Sindacali la vigilanza e la formazione sui diritti e il loro ripristino anche attraverso quella solidarietà necessaria all'autotutela; al Servizio Sanitario Nazionale la vigilanza sull'applicazione delle normative esistenti e sullo stato di salute dei soggetti operanti nel proprio territorio, alla Magistratura civile e penale la identificazione e punizione dei reati evidenziati attraverso la violenza morale anche, come si è visto, in attesa di una normativa specifica. Alla ricerca infine la capacità di fornire una visione epidemiologica del problema, molto più esteso di quanto la letteratura sia stata in grado di evidenziare fino ad oggi. La ricerca deve inoltre confermare come la violenza morale non sia dovuta nella maggioranza dei casi ad anomale personalità, anche se numerose sono le situazioni in cui la personalità può essere all'origine del mobbing, ma a scelte organizzative ben precise, chiaramente elencate in termini di azioni e costrittività organizzative dalla recente circolare dell'INAIL per il riconoscimento della malattia professionale quando la prevenzione sia fallita (10).

BIBLIOGRAFIA

1. ALBINI E., BENEDETTI L, GIORDANO S., PUNZI S., CASSETTO M.G.: *“Organizzazione del lavoro disfunzionale e mobbing. Quattro casi emblematici”* Med Lav 2003; 94, 5:440-449
2. AAVV. *Mobbing in area sanitaria – Un’ indagine sul personale infermieristico*. A cura di Federica Mancini e Stefano Nobile. Ist.Ital. Med. Soc. 2003 pagg. 132.
3. BOSCO MG, SALERNO S, VALCELLA F: *“Salute mentale e lavoro: azioni tecniche integrate tra i Servizi di prevenzione igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e Centri di salute mentale”*. Med Lav 1999; 90, 6:752-761
4. CASSITTO MG, GILIOLI R. *Aspetti emergenti dello stress occupazionale*. Med Lav. 2002; 94, 1: 108-113
5. CASSITTO MG. *Molestie morali nei luoghi di lavoro: nuovi aspetti di un vecchio fenomeno*. Med Lav. 2001; 92, 1:12-24
6. Compendio di Diritto Civile (Diritto Privato). Edizioni Simone, 1998 pagg. 384
7. GILIOLI R, ADINOLFI M, BAGAGLIO A, BOCCALETTI D, CASSITTO MG, DELLA PIETRA B, FANELLI C, FATTORINI E, GILIOLI D, GRIECO A, GUIZZARO A, LABELLA A, MATTEI O, MENEGOZZO M, MENEGOZZO S, MOLININI R, MUSTO D, PAOLETTI A, PAPALIA F, QUAGLIUOLO R, VINCI F. *Un nuovo rischio all’attenzione della medicina del lavoro: le molestie morali (mobbing)*. Med Lav. 2001; 92, 1: 61-69
8. GILIOLI R., GILIOLI A. *Cattivi capi e cattivi colleghi*. Ed. Mondadori, Milano 2000.
9. GRIECO A, ANDREIS L, CASSITTO MG, FANELLI C., FATTORINI E, GILIOLI R, LEGNAINI G, PRANDONI P. *Il mobbing: alterata interazione psicosociale sul posto di lavoro. Prime valutazioni circa l’esistenza del fenomeno in una realtà lavorativa italiana*. Rivista Prevenzione Oggi 2, 1997
10. INAIL Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003. *Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche*.

11. INRS (Institut National Recherche Social). *Harcèlement moral au travail. Généralité et contexte français*. Dossier 8.1.2003 pagg. 9.
12. MAGNAVITA N. *Mobbing, considerazioni su un caso paradigmatico*. Med Lav 2000; 91, 6: 587-91
13. SALERNO S, BOSCO MG, VALCELLA F. *Salute mentale e ambiente di lavoro in un gruppo di utenti dei servizi pubblici di prevenzione* Med Lav. 2002; 93, 4: 329-337
14. World Health Organization. Protecting Workers' Health Series n. 4 – *Raising awareness of psychological harassment at work*. Advice to health professionals, decision makers, managers, human resources directors, legal community, unions and workers pagg. 38, 2003. Ed. Industria Grafica Rabolini,snc, Parabiago (Milano).
15. www.eurofound.eu.int. European Foundation for the improvement of living and working conditions. Technical Report on *Preventing violence and harassment in the workplaces*, 2002.

Tabella 1 – *Tipo di mobbing, posizione professionale e sesso nei casi analizzati*

AUTORE	CASI		Tipo di Mobbing																		
			Strategico n. 13						Verticale n. 5					Orizzontale n. 6							
	dirigente	impiegato	operaio/ tecnico		dirigen	impiegato	operaio		dirigenti	impiegato	operaio										
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Grieco et al. (9), 1997	5	1	1		2				1							2					
Magnavita N. (12), 2000	1		1																		
Gilioli R. e A. (8), 2000	6	3	1		1				1	2		1				2	1				
Albini E. et al.(1), 2003	1	2				1	1												1		
ASL, 2003	5						5														
Totale	18	6	3	0	3	1	6	0	0	2	2	0	2	0	0	0	0	2	2	1	1

Tabella 2- *Analisi dei casi di violenza morale e dei principali diritti violati*

DIRITTO VIOLATO	CASI		DIRITTO VIOLATO PER TIPO DI MOBBING					
	n. 24		Strategico n.13		Verticale n. 5		Orizzontale n. 6	
	M	F	M	F	M	F	M	F
1. SALUTE	9		6		1		2	
2. LAVORO	5		5					
3. PROFESSIONALITA'	1	2	1	1		1		
4. LEGALITA'	1	1			1	1		
5. PARITA'	0	2						2
6. DIVERSITA'	1	1					1	1
7. DIGNITA'	1				1			
Totale	18	6	12	1	3	2	3	3

Tabella 3 – *Frequenza della violazione dei diritti alla persona nei casi di mobbing analizzati*

Diritto violato	N.	%	M	%	F	%
1. Salute	9	37.5	9	50	0	0
2. Lavoro	5	20.8	5	27.8	0	0
3. Professionalità	3	12.5	1	5.5	2	33.3
4. Legalità	2	8.3	1	5.5	1	16.6
5. Parità di genere	2	8.3	0	0	2	33.3
6. Diversità culturale	2	8.3	1	5.5	1	16.6
7. Dignità personale	1	4.1	1	5.5	0	0
Totale	24	100	18	75	6	25

Tabella 4 – Diritti violati e tutela giuridica

DIRITTI E CODICE CIVILE	RIFERIMENTI NORMATIVI	SANZIONI CIVILI/ PENALI
<p>1. SALUTE <i>Diritto alla vita e all'integrità fisica</i></p> <p>Art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro L'imprenditore é 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</p> <p>Art. 2049 Responsabilità dei padroni e dei committenti I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti.</p>	<p>COSTITUZIONE ITALIANA (1948)</p> <p>Art. 32 La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal <i>rispetto della persona umana</i>.</p> <p>Art. 41 L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da <i>recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana</i>. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.</p> <p>L. 300 STATUTO DEI LAVORATORI (1970)</p> <p>Art. 9 Tutela della salute e dell'integrità fisica. I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte <i>le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica</i>.</p> <p>LEGGE DI RIFORMA SANITARIA L. 833/78</p> <p>Art. 1 Garantisce la salute fisica e mentale nel rispetto della dignità e della libertà personale</p> <p>D.L.626/94</p> <p>Art. 3 Misure di tutela. Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono: (...) allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona (...)</p>	<p><u>Magistratura civile</u> <i>Art. 2043</i> <i>Risarcimento per fatto illecito</i>. Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno (C. P. Art. 185)</p> <p><i>Restituzioni e risarcimento del danno</i> Ogni reato obbliga alle restituzioni, a norma delle leggi civili. Ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui.)</p> <p><i>art. 2059 Danni non patrimoniali</i> Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge (Cod. Proc. Civ. 89; Cod. Pen. 185, 598).</p> <p><u>Magistratura penale</u> art. 590 CP lesione personale colposa art. 582 CP Lesione personale dolosa art. 589 Omicidio colposo art.586 CP lesione derivata quale conseguenza non voluta da un fatto previsto art. 572 CP Delitto di maltrattamenti</p>

<p>2. LAVORO</p> <p>Art. 2060 Del lavoro Il lavoro è tutelato in tutte le sue forme organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali</p>	<p>COSTITUZIONE ITALIANA (1948)</p> <p>Art. 4 La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.</p> <p>Art. 35 La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.</p> <p>L. 300 STATUTO DEI LAVORATORI (1970) Art. 18 Reintegrazione nel posto di lavoro</p> <p>Legge 277 Rumore, amianto, piombo (1991) Art. 8 Allontanamento temporaneo dall'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici . Il lavoratore di cui al comma 1 che viene adibito a <i>mansioni inferiori</i> conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria</p> <p>Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 "Tutela delle lavoratrici madri " Art. 2 Divieto di licenziare in gravidanza Legge 626/94 Art. 16 Sorveglianza sanitaria e idoneità al lavoro</p>	<p>- <i>Magistratura civile</i> art. 2043 Risarcimento per fatto illecito v.p.1</p>
<p>3. PROFESSIONALITÀ</p> <p>Art. 2103 Mansioni del lavoratore Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.</p>	<p>COSTITUZIONE ITALIANA (1948)</p> <p>Art. 35 (...) Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.</p> <p>L. 300 STATUTO DEI LAVORATORI (1970) art. 13 vedi art. 2103 del Codice Civile</p> <p>Legge 277 Rumore, amianto, piombo (1991) Art. 8 Allontanamento temporaneo dall'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici . Il lavoratore di cui al comma 1 che viene adibito a <i>mansioni inferiori</i> conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria</p> <p>CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (CCNL)</p>	<p>- <i>Magistratura civile</i> Art. 2043 v.p.1 Risarcimento per fatto illecito v.p.1</p>

<p>4. LEGALITÀ</p> <p>Art. 10 Inizio della obbligatorietà delle leggi e dei regolamenti Le leggi e i regolamenti divengono obbligatori nel decimoquinto giorno successivo a quello della loro pubblicazione, salvo che sia altrimenti disposto</p>	<p>COSTITUZIONE ITALIANA (1948)</p> <p>Art. 54 Tutti i cittadini hanno il dovere di essere fedeli alla Repubblica e di osservarne la Costituzione e le leggi. I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge.</p>	<p>- <i>Magistratura civile</i> Art. 2043 Risarcimento per fatto illecito v.p.1 - <i>Magistratura Penale</i> art. 185. v.p.1 art. 611 Diritto a non subire violenza o minaccia per costringere a compiere un reato</p>
<p>5. PARITÀ DI TRATTAMENTO <i>Diritto alla libertà e personalità individuale</i></p> <p>Art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro</p>	<p>COSTITUZIONE ITALIANA (1948)</p> <p>Art. 3 Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. (..) Art. 13 La libertà personale è inviolabile (...). Art. 37 La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore (...).</p> <p>L. 300 STATUTO DEI LAVORATORI (1970) Art. 15. Atti discriminatori E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a: (...) a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.</p> <p>Legge 1204/71 Art. 2 Divieto di licenziamento in gravidanza</p> <p>Legge 125/91 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro</p> <p>Direttiva 97/80/CEE adottata dal Consiglio europeo il 15 dicembre 1997. Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso</p> <p>Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"</p> <p>CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (CCNL)</p>	<p>- <i>Magistratura civile</i> art. 2043 v.p.1</p>

<p>6. DIVERSITÀ CULTURALE <i>Diritto alla libertà e personalità individuale</i></p> <p>Art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro</p>	<p>COSTITUZIONE ITALIANA (1948)</p> <p>Art. 2 La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.</p> <p>Art. 3 Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. (...)</p> <p>Art. 13 La libertà personale è inviolabile (..)</p> <p>L. 300 STATUTO DEI LAVORATORI (1970)</p> <p>Art. 1 Libertà di opinione. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nei rispetto dei principi della costituzione e delle norme della presente legge.</p> <p>Art. 15 Atti discriminatori E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a: (..) a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.</p>	<p>- <i>Magistratura civile</i> art. 2043 v.p.1</p>
<p>7. DIGNITÀ <i>Diritto all'onore e integrità morale</i></p> <p>Art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro</p>	<p>COSTITUZIONE ITALIANA (1948)</p> <p>Art. 3 Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. (...)</p> <p>Art. 13 La libertà personale è inviolabile.(..)</p> <p>Art. 41 L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, <i>alla dignità umana.</i> (..)</p> <p>L. 300 STATUTO DEI LAVORATORI (1970)</p> <p>Art. 15. (Atti discriminatori) E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a: (..) a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.</p> <p>LEGGE DI RIFORMA SANITARIA L. 833/78</p> <p>Art. 1 Garantisce la salute fisica e mentale nel rispetto della <i>dignità</i> e della libertà personale</p> <p>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.</p>	<p>- <i>Magistratura civile</i> art. 2043 v.p.1</p> <p>- <i>Magistratura Penale</i> Art. 594 <u>Ingiuria</u> Chiunque offende l'onore o il decoro di una persona presente e' punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a lire un milione. Alla stessa pena soggiace chi commette il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritti o disegni, diretti alla persona offesa (..)</p> <p>Art. 595 <u>Diffamazione</u> Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con piu' persone, offende l'altrui reputazione, e' punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a lire due milioni.</p>

RIASSUNTO

Sono stati raccolti e analizzati i casi di mobbing discussi nella letteratura e i casi con diagnosi certa di due aziende sanitarie locali, 24 casi (18 maschi e 6 femmine), allo scopo di analizzare il contesto organizzativo in cui si sono manifestati con l'obiettivo di prevenzione primaria. Nell'analisi di ogni caso di mobbing si è evidenziato un principale diritto violato a cui è stato attribuito il riferimento normativo del Codice Civile e delle altre normative principali italiane in termini di prevenzione e sanzione. I diritti principali violati rilevati nei 24 casi sono sette: diritto alla salute, diritto al lavoro, diritto alla professionalità, diritto alla parità di genere, diritto alla diversità, diritto alla legalità. Diritto alla salute e diritto al lavoro rappresentano da soli più della metà dei diritti violati. Si è evidenziata la relazione tra i diversi diritti come ad esempio il legame tra la salute e il diritto al lavoro che viene messo in discussione proprio attraverso il mobbing strategico che vuole indurre a dimissioni forzate. Il mobbing strategico è risultato prevalente tra i maschi e quello orizzontale più presente tra le femmine. Dirigenti, impiegati/e e operai/i sono trasversalmente interessati dal fenomeno che nei casi analizzati è prevalente tra gli impiegati/e. È interessante notare come nel gruppo femminile prevalga la violazione del diritto alla professionalità, parità di genere (molestie sessuali) e diversità. Questa analisi indirizza tutte le figure della prevenzione ad orientare un intervento di prevenzione della violenza morale attraverso la griglia interpretativa dei diritti violati anche in assenza di danni alla salute, recentemente riconosciuti dall'INAIL, ricorrendo alle recenti interpretazioni giuridiche del danno non biologico esistenziale previsto grazie alla rilettura dell'art.2059 del codice civile.