

SCUOLA DI SICUREZZA SUL LAVORO

(X Sessione)

**“D. Lgs. 81/08- novità emergenti:
rischi psicosociali e sistemi di gestione.
Aspetti normativi e tecnici”**

Convegno Nazionale

IL FENOMENO DEL MOBBING NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Dott. PAOLO DE ROSSI
Esperto mobbing

PERUGIA 26-27-MAGGIO 2010

Perugia Centro congressi

Innanzitutto vorrei ringraziare tutto il Comitato Promotore che ha curato l'organizzazione di questo Convegno ed, in particolare, la Commissione Nazionale Permanente Igiene Sicurezza Ambiente-CNPISA dell'INFN, il CNSPP (Coordinamento Nazionale Servizi Prevenzione e Protezione Università e Ricerca), il CoNUER (Coordinamento Nazionale Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza- Università e Ricerca, il CNR, le OO.SS. Nazionali INFN ed in particolare l'Ing. Bonanno per avermi dato l'opportunità di poter illustrare, in questa occasione, il fenomeno del mobbing così come esso si manifesta nelle pubbliche amministrazioni e, massimamente, come si possa contrastarlo con l'attuale normativa contrattuale e con gli strumenti giuridici a cui le norme fanno riferimento.

Una premessa è necessaria:

dallo studio e dagli approfondimenti che la materia ha comportato, emerge la convinzione che sia oltremodo auspicabile ed urgente una legge sul mobbing.

Attualmente non c'è nessuna legge sul mobbing e, quindi, mi auguro che, al più presto, possa farsi strada in Parlamento una legge che preveda il mobbing come reato.

Al riguardo posso aggiungere che vi sono già diversi disegni e progetti di legge - riportati in appendice al libro che ho pubblicato sull'argomento - che sono stati presentati da parte di varie formazioni politiche attuali e passate, il che sta a dimostrare l'attenzione trasversale - come si suol dire oggi - al problema.

Ritengo che sia auspicabile l'introduzione in Italia di una legge sul fenomeno del mobbing **non perché l'Unione Europea sproni tutti i Paesi aderenti ad emanarla** ma, anche e soprattutto, perché - e lo dimostrerò - ritengo che solo con una nuova legge si potrà mettere ordine in un campo estremamente delicato e si potranno tutelare, più efficacemente, **le vittime del fenomeno stesso:**

il mobbizzato ed il datore di lavoro,

quest'ultimo, infatti, non rimane indenne dalle ripercussioni che tale fenomeno, inevitabilmente, innesca nell'ambito lavorativo, come vedremo tra poco.

In Italia, giovi ricordarlo, attualmente, grazie alla Legge del Ministro Garfagna, è stato introdotto il reato di stalking. La legge 23-4-2009 n. 38 che ne prevede la fattispecie costituisce una conquista per la società italiana e, quindi, non si vede come non possa esserci anche una legge sul fenomeno del mobbing che concerne le vessazioni psicologiche nel posto di lavoro.

Qualora non intervenga una normativa *ad hoc*, si dovrà fare ricorso alle ipotesi di reato che attualmente esistono e, come vedremo, prevedono delle **pene non davvero trascurabili.**

Eccoci, quindi, arrivati al centro del problema:

il mobbing è un fenomeno complesso che attiene al diritto penale in quanto si manifesta attraverso un'attività essenzialmente dolosa che mira a colpire, attraverso vessazioni d'ogni tipo perpetrate e reiterate nel tempo, uno o più dipendenti, in occasione e mediante il rapporto di lavoro.

Sull'argomento ho pubblicato un primo libro dal titolo: "GUIDA AL FENOMENO DEL MOBBING NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE" edito dall'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, i cui elementi essenziali cercherò di sintetizzare, per quanto mi è possibile, in questa sede.

Noi c'intratteremo oggi sul contenuto di questo volume (462 pagine) corrispondente alla parte generale del fenomeno, ricordando che **tutta la materia - e questa è la più rilevante novità - è esclusivamente trattata in maniera preventiva** e ove ne ho ravvisato l'opportunità, ho cercato di dare suggerimenti e soluzioni operative.

Sintetizzare il contenuto di un volume così ponderoso all'interno dell'esiguo tempo assegnatomi, può costituire - ioci causa - persino una nuova, originale ed iperbolica forma di mobbing che sarà oggetto di approfondimenti successivi.(!)

Per restare, quindi, nell'ambito del tempo messo a disposizione vorrei solo

evidenziare pochi ma, spero, chiari concetti

di come può nascere e svilupparsi un fenomeno tanto complesso e pericoloso. **(Cfr.1/2010)**

Come si può constatare dalla scheda, iniziamo con un **ACRONIMO** che ho coniato per l'occasione:

P.T.S.S.

Analizziamone le sigle.

P sta per **penale** perché, come s'è detto trattasi di un reato penale e ne vedremo le caratteristiche;

T sta per **tempo** perché ci vuole un determinato tempo (**6 mesi o 3** a seconda se ci troviamo, rispettivamente, nella fattispecie comune prevista dal “**Modello Italiano Ege a Sei Fasi**” o nel caso del **Quick mobbing**) per la realizzazione del fenomeno;

S sta per **salute** perché è questa che viene compromessa attraverso l'azione continua reiterata e dolosa di vessazioni nei confronti della vittima designata;

S sta per **sicurezza** che è la materia della quale ci occupiamo tutti e che va tutelata comunque e sempre in diretta ottemperanza delle previsioni della Costituzione e di tutte le altre successive leggi e normative che ad essa fanno riferimento.

A questo punto occorre riflettere sulla prima difficoltà ed il primo elemento che incontriamo:

P - il diritto penale.

Quando si pensa al penale siamo abituati, nell'immaginario collettivo, ad identificare la figura di una persona ammanettata tra due agenti che gli spingono la testa all'interno della volante che si trova nell'ambito di uno scenario pertinente: luogo del delitto, commissariato etc.

Nel fenomeno del mobbing non avviene questo.

Non c'è la scena del delitto in quanto **le azioni ed omissioni vessatorie** si sono consumate, nel tempo, all'interno di un qualsiasi luogo di lavoro.

Non c'è la vittima nel senso teatrale e televisivo della comune accezione: non vedremo un corpo giacente ed esanime a terra ma, comunque, una vittima - **il mobbizzato** - c'è ed è all'interno degli uffici, vicino a noi per un certo periodo di tempo e poi non lo vediamo più perché si ammala seriamente e passerà lunghi periodi di tempo in congedo per malattia lontano dal luogo di lavoro.

Questo concetto, come è agevole constatare, ha introdotto l'altro determinante elemento:

T: il tempo.

C'è un **tempo** che permette al mobber di:

- 1) organizzare l'azione vessatoria e le strategie che la mettono in pratica;
- 2) reiterare le azioni ed omissioni fino ad arrivare alla completa distruzione psico-fisica del mobbizzato/i;

e c'è un **tempo** previsto dal datore di lavoro per:

- 3) permettere al mobbizzato di curarsi e, ove possibile, riprendere il proprio lavoro.

Siamo arrivati al terzo elemento dell'acronimo :

S: la salute.

Nei luoghi di lavoro si può compromettere la **salute** per:

- a) avere fatto e fare bene il proprio lavoro;
- b) un'azione costante e reiterata nel tempo atta ad indebolire le difese immunitarie di un determinato soggetto - **mobbizzato/i** - con gravi conseguenze per lo stato psico-fisico del/i medesimo/i;
- c) l'azione al punto precedente può essere sufficiente per veemenza o intensità oppure può anche innescare o rafforzare altre **pregresse patologie o disturbi**, che possono anche non essere a conoscenza del mobbizzato e del mobber e, proprio per questo, **occorre trattare le persone tutte ed indistintamente con il massimo rispetto e considerazione non dimenticando mai che quello che ci vede tutti in attività è solo ed esclusivamente un luogo di lavoro.**

A questo riguardo s'innesta il quarto elemento dell'acronimo:

S: la sicurezza del posto di lavoro.

La sicurezza del posto di lavoro, relativa al fenomeno del mobbing, è del tutto nuova ed ancora quasi mai vista in Italia.

Per questo tipo di **sicurezza** non ci sono:

- 1) estintori da controllare periodicamente, ma soltanto

animi che non si debbono accendere e surriscaldare oltremisura;

2) scale antincendio ma

corrette “vie di fuga” atte a ripristinare un ambiente di lavoro sereno,

il più possibile, attraverso l’opera intelligente e mirata del **consigliere/a di fiducia** previsto dall’art. 24 del CCNL del 21-2-2002;

Occorre, insomma, che

Cultura nova propaganda est,

al fine di ottenere che la **salute** del singolo lavoratore, in diretta attinenza e dipendenza anche dalla **salute** degli altri lavoratori, venga salvaguardata, il più possibile, da fonti di stress di qualsiasi tipo che possano minare il suo *status* di **salute** psico-fisica, nell’ambito di una nuova concezione della **sicurezza** del posto di lavoro.

Non è assolutamente facile, come vedremo tra poco ma, comunque, si può e si deve provare a realizzare e mantenere condizioni di lavoro accettabili per tutti:

giovani e meno giovani, cittadini italiani “vecchi e nuovi”

in quanto solo da un attento esame dei problemi e da un approccio culturale valido si potrà dare una risposta adeguata ad

un fenomeno che, è bene ricordarlo, si combatte principalmente con la prevenzione.

Non ci resta che calarci nei vari aspetti concernenti il problema. **(Cfr. 2-3-4-5-6/2010)**

Ora che abbiamo illustrato le schede di approccio al problema andiamo nel particolare per raggiungere lo scopo che ci eravamo prefissati all’inizio:

pochi concetti ma, possibilmente, chiari.

Torniamo per un attimo all’acronimo **P.T.S.S.** ed alle caratteristiche fondamentali del fenomeno che sono la:

DISOMOGENEITA’ E LA CIRCOSTANZIALITA’.

Nelle schede **2** e **5** abbiamo visto come s’inserisca il criterio fondamentale della **DISOMOGENEITA’**¹.

La **DISOMOGENEITA’** è la caratteristica principale della strategia che adotta il MOBBER - colui che mette in atto il comportamento vessatorio - singolarmente o assieme al/ai SIDE MOBBER che lo accompagna/no in questo comportamento illecito.

Per iniziare e sviluppare il fenomeno del mobbing, quindi, c’è bisogno di una serie di comportamenti, peraltro quasi tutti pienamente legittimi del mobber e del/i side mobber, idonei a fare breccia prima ed a devastare, successivamente, il sistema psico-fisico del mobbizzato.

Gli autori delle vessazioni, quindi, si prodigano in tutta una serie di azioni ed omissioni con il solo ed esclusivo scopo di danneggiare quello che è visto come un avversario, un nemico da abbattere.

A questo punto abbiamo come elementi principali del fenomeno che:

- 1) in Italia non c’è ancora una fattispecie di reato specifico per il fenomeno del mobbing;
- 2) il fenomeno del mobbing si esplica, principalmente, attraverso **un’omogeneità d’intento distruttivo** ed, in contrapposizione, **una disomogeneità di azioni ed omissioni vessatorie;** **(Cfr. 7-8/2010)**
- 3) non essendovi ipotesi di reato *ad hoc* e potendo agire indisturbato il mobber, tutto sommato può stare tranquillo. **Niente di più errato e lontano dalla realtà.**

Ma allora come si fa a smascherare un’attività così subdola e complessa?

Per spiegare questo importante passaggio bisogna ricorrere ad una similitudine: quella del mosaico.

¹ Cfr. P. De Rossi, “Guida al fenomeno del mobbing nella pubblica Amministrazione” Edizioni Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma Aprile 2009, § 1.4

(9/2010).

Ipotizziamo un mosaico gigantesco che raffiguri l'immagine dell'uomo misura di tutte le cose ("uomo vitruviano") che ci ha lasciato Leonardo da Vinci e che troviamo sul retro della moneta da un euro.

Se noi prendiamo questo enorme mosaico e lo scagliamo a terra avremo una miriade di tessere tutte perfette, ma singole, ognuna preordinata ad uno scopo cromatico e di rappresentazione visiva.

Ogni singola tessera è autonoma ma è preordinata ad uno scopo che ha in mente l'artista: quello di rappresentare l'uomo quale centro dell'universo.

Non c'è dubbio, quindi, che alla perfezione di ogni singola tessera corrisponda la perfezione della visione d'insieme, ossia del mosaico nella sua interezza.

Ciò implica una regia sapiente e pianificata: quella dell'artista.

Non c'è dubbio che, come il mosaico va osservato alla giusta distanza per scorgerne la visione d'insieme, così pure nel fenomeno del mobbing la giusta distanza per accertare se sussista detto fenomeno la possiamo trovare attraverso il criterio della "CIRCOSTANZIALITA'" che ci dà l'effettivo riscontro del fenomeno, della sua durata, e delle direzioni geometriche (Cfr. 5/2010) che detto fenomeno ha intrapreso nel corso del suo sviluppo.

Nel fenomeno del mobbing si verifica, come nell'esempio dell'artista, una sapiente progettazione d'ogni particolare preordinato allo scopo di distruggere lo stato psico-fisico del mobbizzato.

La cosa, ovviamente, configura l'ipotesi di reato, qualora verrà introdotta nel codice, tra quelli d'origine dolosa.

Si può danneggiare una persona screditandola, facendo in modo che si aggravi il suo carico di lavoro, negandogli gli aiuti dei quali necessita, addirittura **sabotando o denigrando** il suo operato magari con l'aiuto inconsapevole o cosciente dei side mobber.

Accade così che, solo per quella determinata persona o persone, tutti gli ordini di servizio, gli eventuali solleciti e, magari, procedimenti disciplinari, mascherino un'attenta e preordinata azione mobbizzante.

La **DISOMOGENEITA'** riguarda gli atti, i comportamenti, le azioni ed omissioni tese ad una graduale, ma costante, azione distruttrice del mobbizzato ed è tipica della fase prodromica e di quella attiva del fenomeno fino al raggiungimento dell'obiettivo di distruzione dello stato di salute psico-fisica del mobbizzato.

Ma allora come si fa a distinguere quali comportamenti e quali azioni od omissioni sono veramente mobbizzanti? (Cfr. 10/ 2010)

Attraverso il principio, come abbiamo appena accennato, della "CIRCOSTANZIALITA'"², criterio che ho ritenuto idoneo e necessario per mettere bene a fuoco il fenomeno che si esamina e per svelarne gli autori, i tempi e le direzioni che hanno praticato il mobber ed il/ i side mobber per raggiungere lo scopo.

La "CIRCOSTANZIALITA'", infatti, riguarda il criterio che più d'ogni altro dovrà praticare il soggetto che vorrà verificare se quello in esame sia un caso riconducibile al fenomeno di:

- 1) **tentativo di mobbing;**
- 2) **mobbing in atto** (indipendentemente dalla geometria che lo caratterizza);
- 3) **falso mobbing;**

Mentre la **DISOMOGENEITA'** è una strategia dolosa del mobber e del/i side mobber tesa ad occultare all'esterno il comportamento fraudolento dei medesimi, la "CIRCOSTANZIALITA'" è la vera e propria chiave di lettura che dovrà praticare il soggetto che vorrà smascherare l'azione mobbizzante.

E' di tutta evidenza, quindi, che:

² "Circostanzialità" è un termine italiano che è utile introdurre nel linguaggio attinente ai fenomeni del mobbing in quanto, si ritiene, meglio di qualsiasi altro vocabolo sta a significare che ogni singolo atto o azione od omissione in sè e per sè non è irrituale o *contra legem* ma, se visto nell'ottica del "mosaico", si capisce che esso assume una pregnanza ed una valenza insostituibile nel "castello" di carte, atteggiamenti ed azioni mobbizzanti. Nuova definizione del termine da parte dell'autore. Cfr. P. De Rossi, "Guida al fenomeno del mobbing nella pubblica Amministrazione" Edizioni Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma Aprile 2009, § 2.2.1

- la **DISOMOGENEITA'** è riscontrabile nella **fase di tentativo e di consumazione del fenomeno**;
- mentre la **"CIRCOSTANZIALITA'"** non può che intervenire **a posteriori o in fase di verifica**.

Come si vede siamo tornati al fulcro del fenomeno e della sua intrinseca pericolosità - **P.T.S.S.** - :

P: (penale) un unico *intento criminoso*;

T: (tempo) perpetrato attraverso *un periodo congruo di azioni ed omissioni*, messe in atto al

S: (salute) fine di operare la *distruzione psico-fisica del mobbizzato*, all'interno di un

S: (sicurezza) ambiente di lavoro inquinandone i rapporti e le interconnessioni personali tra i lavoratori.

Abbiamo dato gli elementi cardine del problema (**P.T.S.S.**) e la chiave di lettura per identificarne il/ i responsabili (**"CIRCOSTANZIALITA'"**), ora dobbiamo vedere come l'ordinamento italiano si ponga davanti al fenomeno del mobbing attraverso la vigente normativa dato che, come abbiamo già detto, un'ipotesi di reato specifica per il fenomeno del mobbing ancora non è presente nel codice penale.

L'inesistenza di una norma specifica sanzionatoria del comportamento che si estrinseca nel fenomeno del mobbing, postula una ricostruzione dei fatti e degli eventi verificatisi che tenga nel debito conto sia le clausole generali di tutela, sia di quelle specifiche, di ambito di giustizia del lavoro. Pertanto avremo tre diversi gruppi di comportamenti anti giuridici: (**Cfr. 7-8/2010**)

C'è ancora un passo molto importante da tenere presente per capire bene il fenomeno del mobbing.

Nell'acronimo che abbiamo presentato **P.T.S.S** la **salute** è al terzo posto e non c'è dubbio che ci si riferisce a quella del mobbizzato, che man mano la vede sempre più compromessa ad opera dell'azione continua e reiterata del mobber ed eventualmente del/i side mobber.

Se c'è salute, ovviamente, non c'è malattia e, a questo punto, è bene mettere a fuoco **il concetto di malattia (Cfr. 11/2010)** e come essa interagisca all'interno del fenomeno del mobbing.

L'Antolisei descrive la malattia come un:

"processo patologico, acuto o cronico, localizzato o diffuso, che determina una apprezzabile menomazione funzionale dell'organismo³."

Prendiamo, ad esempio, il raffreddore, che com'è noto, è la malattia più diffusa e **"democratica"** che ci sia in quanto colpisce tutti ed ovunque.

Se non si complica il raffreddore dura, in media tre giorni.

Torniamo al concetto di malattia e del diritto penale.

Abbiamo detto che un raffreddore dura, in media, tre giorni.

Sotto la locuzione **"esaurimento nervoso"** che è una sorta di "ombrello" che comprende tutto e, quindi, proprio per questo, non comprende niente, viene comunemente connotato, molto sbrigativamente nel linguaggio corrente, uno stato di sofferenza che trae origine da un disordine temporaneo dello stato psico-fisico dell'essere umano.

E' ipotizzabile un **"esaurimento nervoso"** che possa intervenire, colpendo la persona e sparire attraverso una prontissima guarigione nell'arco, dall'inizio alla fine della malattia, di quaranta giorni?

Senz'altro no.

Eccoci arrivati al primo **"punctum dolens"** dell'intera questione: **il concetto di malattia**, per quanto concerne il fenomeno del mobbing, è legato saldamente all'ipotesi di reato della **lesione personale grave che è prevista agli artt. 582-583 del Codice Penale**:

Art. 582 Lesione personale⁴

Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, e' punito con la reclusione da tre mesi a tre anni.

³ Cfr F. Antolisei *"Manuale di diritto penale parte speciale"* a cura di L. Conti, Giuffrè Ed., Milano, 1972, p. 66.

⁴ Cfr. <http://dbase.ipzs.it/cgi-free/db2www/notai/arti.mac/input?swpag=12E>

Se la malattia ha una durata non superiore ai venti giorni e non concorre alcuna delle circostanze aggravanti previste negli artt. 583 e 585, ad eccezione di quelle indicate nel n. 1 e nell'ultima parte dell'articolo 577, il delitto e' punibile a querela della persona offesa (1).

(1)Articolo cosi' modificato dalla L. 26 gennaio 1963, n. 24. Il secondo comma e' stato successivamente cosi' sostituito dalla L. 24 novembre 1981, n. 689.

Art. 583 Circostanze aggravanti

La lesione personale e' grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni:

1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacita' di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;

2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

3) se la persona offesa e' una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto (1).

La lesione personale e' gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;

2) la perdita di un senso;

3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacita' di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;

4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;

5) l'aborto della persona offesa (1).

(1) Numero abrogato dalla L. 22 maggio 1978, n. 124.

La durata della malattia **eccedente i quaranta giorni** riguarda, come evidenziato dall'**art. 583 del C.P.**, la **lesione personale grave** e, quindi, siamo ritornati alla prima lettera dell'acronimo, **P: il diritto penale**.

Gli attacchi vessatori costituiscono un coacervo di azioni ed omissioni tutte protese alla distruzione psico-fisica del mobbizzato ed essendo preordinate e pianificate sono tutte connotate da atteggiamenti e presupposti, come abbiamo già detto, interamente dolosi.

Ma se la connotazione è esclusivamente di carattere penale come mai essa non emerge subito ed in maniera vistosa?

Perché ci vuole **tempo** per la consumazione del fenomeno:

a) almeno sei mesi ricorda il “Modello Italiano Ege a Sei Fasi”;

b) almeno tre mesi nel caso del “quick mobbing”, ossia una forma abbreviata del fenomeno quanto alla durata del tempo, che è la metà, ma in misura ben superiore al doppio quanto all'intensità ed alla frequenza delle azioni ed omissioni vessatorie del caso precedente.

Abbiamo, quindi, una serie gravissima di attacchi costanti e reiterati nel tempo allo stato psicofisico del mobbizzato, che inizia a stare male e peggiora sempre di più in un progressivo ed inesorabile crescendo, all'interno di un fenomeno che, giovi ricordarlo ancora, è di carattere doloso.

Il danno principale - quello di rilievo penale - viene raggiunto solo vistosamente alla fine del fenomeno dove tutti si accorgono che il mobbizzato è una persona severamente ammalata e per la quale non rimangono che lunghi periodi di malattia a spese di un datore di lavoro - nel senso più lato ed etimologico del termine - che, del tutto ignaro, continuerà ad onorare la corresponsione del sinallagma costituito dal pagamento delle buste paga sia del vessato, sia del vessatore.

Questo è l'aspetto più tragicomico di tutto il fenomeno:

la truffa perpetrata ai danni del datore di lavoro.

Truffa, reato previsto dal codice penale all'**art. 640: (Cfr. 12/ 2010)**

Art. 640 Truffa⁵

⁵ Cfr. <http://dbase.ipzs.it/cgi-free/db2www/notai/arti.mac/input?swpag=12E>

Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a se' o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, e' punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da lire centomila a due milioni.

La pena e' della reclusione da uno a cinque anni e della multa da lire seicentomila a tre milioni:

1) se il fatto e' commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;

2) se il fatto e' commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'Autorita'.

Il delitto e' punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante (1).

(1) Comma aggiunto dalla L. 24 novembre 1981, n. 689.

Tentando di trovare analogie tra i comportamenti criminosi previsti dall'attuale codice penale, si può, forse in alcuni casi, assimilare il comportamento fraudolento del mobber e del/i side mobber che - **con artifici o raggiri**, - tende - **inducendo taluno in errore**, - ad ingannare il mobbizzato che non realizza, se non forse quando è troppo tardi, che gli attacchi mascherati da provvedimenti tempestivi e necessari, in realtà, erano preordinati e finalizzati al solo scopo di danneggiarlo.

E' chiaro che il mobber, spesso coadiuvato dal/i side mobber, da questo tipo di comportamenti **procura a se' o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno**, ne più ne meno come nell'ipotesi della truffa.

Mentre l' **altrui danno** è facilmente comprensibile e riscontrabile sia nel mobbizzato, che paga in termini di **salute**, sia nel datore di lavoro, che paga in termini di buste paga corrisposte al vessato ed al vessatore, per l' **ingiusto profitto** occorre pensare a **gratificazioni di carattere psicologico che nulla hanno a che vedere con il rapporto di lavoro sano, corretto ed efficiente, che vedremo tra poco.**

Ai fini del diritto penale, come sappiamo, a nulla rileva il **tempo** se ed in quanto l'azione criminosa è idonea relativamente al mezzo ed all'esito finale, in un rapporto diretto di causa ed effetto.

Sotto questo aspetto, infatti, non rileva se la lesione, quale conseguenza dell'azione od omissione dell'autore del comportamento, sia comparsa subito od in seguito, essendo entrambe le cose legate da rapporto eziologico.

Nel fenomeno del mobbing, è determinante il trascorrere del **tempo**, in quanto solo così potranno rivelarsi gli aspetti più conclamati e macroscopici del fenomeno, ossia quelli che si manifestano quando già è stato perpetrato il danno allo stato psicofisico del mobbizzato.

Non essendovi, come abbiamo più volte detto, una previsione normativa *ad hoc*, nonostante vi siano molte proposte e disegni di legge al riguardo, il principale viatico che consente al giudice di procedere è l'**art. 572⁶** del codice penale, che è ricompreso nel **capo IV** del C.P. ossia quello "**dei delitti contro l'assistenza familiare**":

Art. 572: Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli.⁷

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, maltratta una persona della famiglia, o un minore degli anni quattordici, o una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragione di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Se dal fatto deriva una lesione personale grave, si applica la reclusione da quattro a otto anni; se ne deriva una lesione gravissima, la reclusione da sette a quindici anni; se ne deriva la morte, la reclusione da dodici a venti anni.

⁶ Cfr. Cassazione Penale, sez. V, sentenza 9 LUGLIO 2007, n. 33624

⁷ Cfr. <http://dbase.ipzs.it/cgi-free/db2www/notai/arti.mac/input?swpag=12E>

Cfr. Cassazione Penale, sez. V, sentenza 29 agosto 2007, n. 33624, Cassazione Penale, sez. VI, sentenza 12 settembre 2007, n. 34460, Cassazione Penale, sez. VI, sentenza 22 ottobre 2007, n. 38962, Cassazione Penale, sez. VI, sentenza 18 marzo 2008, n. 12129, Cassazione Penale, sez. VI, sentenza 22 maggio 2008, n. 20647, Cassazione penale, sez. III, sentenza 7 luglio 2008, n. 27469, Cassazione Penale, sez. VI, sentenza 18 settembre 2008, n. 35862, Corte d'Appello di Salerno, sez. penale, sentenza 8 gennaio 2009, Cassazione Penale, sez. VI, sentenza 13 febbraio 2009, n. 6490 e Cassazione Penale, sez. VI, sentenza 3 marzo 2009, n. 9531 in Altalex Massimario.

Può sembrare strano ma è così.

In Italia, ancorchè non sia prevista in campo penale l'interpretazione analogica⁸, mancando una legge specifica sul fenomeno del mobbing, si procede mediante interpretazione estensiva.

Va osservato, comunque che, forse, è oltremodo singolare che la tipologia che più si avvicina a quella del mobbing sia quella dell' **art. 572: Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli**, all'interno del **capo IV** del C.P. ossia quello "**dei delitti contro l'assistenza familiare**", in detto capo, infatti, si possono riscontrare varie altre ipotesi di reato quali:

Art. 570: Violazione degli obblighi di assistenza familiare;

Art. 571: Abuso dei mezzi di correzione o di disciplina.

Art. 572: Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli.

Art. 573: Sottrazione consensuale di minorenni.

Art. 574: Sottrazione di persone incapaci.

Paradossalmente, forse, è riconducibile a questa impostazione una frase che si sente pronunciare molto spesso: "*ma quest'ufficio, in fondo, è sempre stato una grande famiglia.(!)*"

Un'altra considerazione è utile fare a questo punto.

Paragoni iperbolici a parte, il legislatore ha comminato, correttamente, pene particolarmente gravose per chi abusa e maltratta i figli o gli appartenenti ad una famiglia e questo rientra in una concezione propria non solo della cultura italiana dove chi commette simili reati parte da una posizione "avvantaggiata" non solo perché rivolge la propria azione criminosa per lo più ai minorenni, ma anche in quanto specula, proditoriamente, su situazioni e su posizioni che implicano, come minimo, il timore reverenziale da una parte e l'obbligo del sostentamento dovuto per legge, dall'altra.

E' di tutta evidenza, quindi, che, come nel caso del 2° c, dell'art 572 del C.P. si possa arrivare a otto anni per la lesione grave, a 15 per la gravissima e a 20 per la morte.

Ritengo che se una persona contribuisce, direttamente o indirettamente, alla morte di un suo simile, indipendentemente dalla durata della pena, non potrà mai restituire la vita a quel poveretto che l'ha perduta. Al riguardo basti ricordare che i principi relativi al recupero dell'autore del comportamento *contra legem* sono stati teorizzati per la prima volta da Cesare Beccaria nel suo famoso libro: "dei delitti e delle pene" e dal 1764⁹ sono stati applicati quali principi generali alla base di tutte le legislazioni delle società moderne, che le hanno recepite all'interno dei rispettivi codici penali.

Per questo è auspicabile una legge sul fenomeno del mobbing che possa intervenire autorevolmente mettendo ordine su una materia molto complessa.

Si ritiene inoltre che occorrerà regolamentare una gradazione e misurazione di fatti e situazioni e di interventi mirati particolarmente delicati che debbono essere ipotizzati e di essi si dovrà trovare riscontro in qualsiasi Ufficio dell'Amministrazione Pubblica Italiana.

Abbiamo già detto che il fenomeno del mobbing si può contrastare seriamente con un approccio di valida prevenzione.

A questo riguardo si dovrà porre particolare attenzione anche alla **fase rieducativa degli autori del fenomeno**, aspetto fondamentale e particolarmente delicato anch'esso, se si pensa che l'eventuale mobber potrebbe colpire un'altra volta con un altro soggetto.

⁸ Cfr. art. 25, 2° c, della Costituzione; art. 1 del codice penale; art. 14 delle disposizioni sulla legge in generale.

⁹ Cfr. http://it.wikipedia.org/wiki/Dei_delitti_e_delle_pene

A questo riguardo occorre riprendere l' *ingiusto profitto*, che avevamo lasciato da parte.

Abbiamo detto, precedentemente, che: “per l' *ingiusto profitto*, occorre pensare a gratificazioni di carattere psicologico che nulla hanno a che vedere con il rapporto di lavoro sano, corretto ed efficiente.”

Quando si parla di **gratificazioni di carattere psicologico**, *nulla questio* se si tratta di gratificazioni personali che si ottengono con il sorriso sulle labbra o per esclusivo merito riconosciuto da tutti ma, **se dette gratificazioni si ottengono “sulla pelle delle persone”**, ossia minando lo stato psico-fisico di un lavoratore, allora il discorso cambia.

L'*ingiusto profitto* del mobber non è monetizzabile secondo canoni economici ma in termini di “**compensazione psicologica**” che appaga il “**narcisista perverso**” che molto spesso si annida nella figura del mobber.

Una scuola di pensiero individua:

“ i mobber come narcisisti perversi, ovvero psicotici asintomatici, che scaricano sulla vittima i loro problemi interni non risolti, e non essendo stati valorizzati nell'infanzia, si autovalorizzano a spese degli altri, per mascherare il loro vuoto interiore nell'illusione di esistere e di essere i migliori; e non essendo capaci di relazione ed autenticità hanno gusto solo ad asservire ed umiliare l'altro, distruggendolo e rendendolo incapace perfino di reagire.”¹⁰

Avendo inquadrato, sommariamente il problema, non resta che vederne gli aspetti e le interazioni in relazione alle varie fonti normative.

Si osservi la **normativa comunitaria** che chiameremo “*de iure condito extra moenia*”:

(Cfr. 13-14-15-16/ 2010)

Si osservi la **normativa italiana** che chiameremo “*de iure condito intra moenia*”, relativamente al:

DIRITTO PENALE (Cfr.17-18-19-20/ 2010)

DIRITTO CIVILE (Cfr. 21-22-23/ 2010)

Si osservi ora come un **C.C.N.L** tipo, ad es. quello della Ricerca, affronti il problema del fenomeno del mobbing, analogamente a medesime disposizioni comuni ad altri comparti:

(Cfr. 24-25-26-27-28-29-30-31-32 / 2010)

Le ultime schede **(Cfr. 33-34-35-36/ 2010)** sono dedicate ad un piccolo *test* finalizzato ad evidenziare quanto sia importante che la frase: “*Cultura nova propaganda est*” non rimanga soltanto uno slogan.

Buon lavoro ed in bocca al lupo a tutti.

Dott. Paolo De Rossi
Esperto mobbing Roma
derossi.paolo@faswebnet.it

¹⁰ E. Costa, G. Scaramucci, “*Prevenire il mobbing*”, G. Giappichelli Editore, Torino, 2005, p. 28.

ACRONIMO: **P. T. S. S.**

DECRIITAZIONE: **P ENALE**

SIMBOLOGIA



T EMPO



S ALUTE



S ICUREZZA



COMUNICAZIONE
INTELLETTUALE:

UNA SINTESI, UNA RIFLESSIONE,
UN PROGRAMMA

IL FENOMENO DEL MOBBING:**DEFINIZIONE ¹**

“Chi nell’ambiente di lavoro, autonomamente o con il concorso di altri, produce danno, attraverso una serie di azioni ed omissioni perpetrate nel tempo, all’immagine ed alla salute di una o più persone”

- CARATTERI FONDAMENTALI ²

- L’ambiente lavorativo nel quale deve svolgersi;
- La frequenza, sistematicità e durata nel tempo (per almeno sei mesi)
- L’andamento progressivo (secondo lo schema proposto dal “Modello Italiano Ege a Sei Fasi)
- Le conseguenze lesive che ne derivano per la vittima

CARATTERISTICA PRINCIPALE PER:

Realizzare il fenomeno:

DISOMOGENEITA’ ³
DELLE
AZIONI ED OMISSIONI

Inquadrare il fenomeno:

CIRCOSTANZIALITA’ ⁴
DELLE
AZIONI ED OMISSIONI

1) Cfr. P. De Rossi, “Guida al fenomeno del mobbing nella pubblica Amministrazione” Edizioni Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma Aprile 2009, § 2.2.1;

2) D. Cantisani “mobbing analisi giuridica di un fenomeno sociale e aziendale” Trento Experta edizioni, 2005, p. 37-39

3) Cfr. P. De Rossi, “Guida al fenomeno del mobbing nella pubblica Amministrazione” Edizioni Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma Aprile 2009, § 1.4

4) “**Circostanzialità**” è un termine italiano che è utile introdurre nel linguaggio attinente ai fenomeni del mobbing in quanto, si ritiene, meglio di qualsiasi altro vocabolo sta a significare che ogni singolo atto o azione od omissione in sè e per sè non è irrituale o *contra legem* ma, se visto nell’ottica del “mosaico”, si capisce che esso assume una pregnanza ed una valenza insostituibile nel “castello” di carte, atteggiamenti ed azioni mobbizzanti. Nuova definizione del termine da parte dell’autore. Cfr. P. De Rossi, “Guida al fenomeno del mobbing nella pubblica Amministrazione” Edizioni Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma Aprile 2009, § 2.2.1.

L'ACCERTAMENTO DEL MOBBING: GLI "ITINERA" DEL COMPORTAMENTO MOBBIZZANTE

La dottrina maggioritaria si è orientata in una suddivisione del complesso procedimento mobbizzante nel "modello Italiano Ege a sei fasi" dal nome del primo studioso in Italia della materia Harald Ege. Il citato modello si articola in¹:

CONDIZIONE ZERO 0	che è una fase preliminare di conflittualità e tensione generalizzata , particolarmente incline a degenerare in mobbing	FASE QUATTRO 4	che si caratterizza perché il mobbing diviene di pubblico dominio ed hanno inizio gli errori o abusi da parte di altri dipendenti , ma soprattutto da parte del datore di lavoro
FASE UNO 1	o di " conflitto mirato ", in cui si acuisce la conflittualità verso una determinata persona, che fa da capro espiatorio di qualsiasi problema aziendale (anche se secondo Ege, in questa fase il fenomeno mobbing non è ancora emerso con chiarezza e, quindi, non è ancora possibile capire se esso mai si svilupperà);	FASE CINQUE 5	in cui le condizioni della salute psico-fisica della vittima si aggravano e in cui spesso sopravviene il c.d. "doppio mobbing" , cioè alle vessazioni sul lavoro si aggiungono le incomprensioni che provengono dal nucleo familiare
FASE DUE 2	o di " inizio del mobbing ", in cui il mobbing prende piede e si manifesta la volontà di alcuni di colpire l'individuo prescelto o scomodo	FASE SEI 6	che si caratterizza per l' esclusione della vittima dal mondo del lavoro, con situazioni che possono essere le più varie , in quanto il modello è estremamente flessibile, e che possono concretizzarsi nel licenziamento, nelle dimissioni, nella mobilità, o "in extremis" nel suicidio
FASE 3 3	in cui la vittima comincia ad avvertire i primi sintomi psicosomatici , che si manifestano sotto le più svariate forme		

¹ D. Cantisani "mobbing analisi giuridica di un fenomeno sociale e aziendale" Trento Experta edizioni, 2005, p.37-38

VOCABOLARIO DEL MOBBING E DELLA TERMINOLOGIA

BOSSING	Il termine ricorre quando i vertici di un Ente praticano una strategia vessatoria al fine di ottenere le dimissioni del lavoratore	MOBBER	Colui che applica il mobbing
BULLYING	Il termine è usato nei paesi anglosassoni ed è sinonimo di mobbing	MOBBIZZATO	La persona che subisce il mobbing
BULLISMO	La violenza all'interno della scuola, connotata anche di violenze fisiche ed estorsioni di denaro, per alcuni è il mobbing dei minori	NONNISMO	Il termine indica il mobbing all'interno delle caserme ma connotato di violenze anche fisiche
DOPPIO MOBBING	Si verifica quando la famiglia tende a respingere ed escludere il familiare oggetto di mobbing quale risposta, dettata dall'istinto di conservazione messo in atto dai familiari, ad uno stato di saturazione e sfinimento dato dal lungo protrarsi del fenomeno. ¹	QUICK MOBBING	Quando la violenza degli attacchi e la loro frequenza quotidiana siano di tali entità che sono sufficienti tre mesi in luogo dei sei previsti dal modello Italiano Ege a sei fasi, per il verificarsi del fenomeno
FALSO MOBBING	Si ha quando si invertono i ruoli e quello indicato come mobber è in realtà la vittima ed il mobbizzato il vessatore	SIDE MOBBER	Il collega di lavoro che, anche se non attivamente coinvolto nella pratica di mobbing, è un silenzioso spettatore della medesima, in una situazione di accerchiamento passivo che favorisce la costituzione di sacche di omertà che rendono difficoltoso provare il mobbing

¹ Cfr. P. De Rossi, "Guida al fenomeno del mobbing nella pubblica Amministrazione" Edizioni Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma Aprile 2009, § 1.7

GEOMETRIA DEL MOBBING

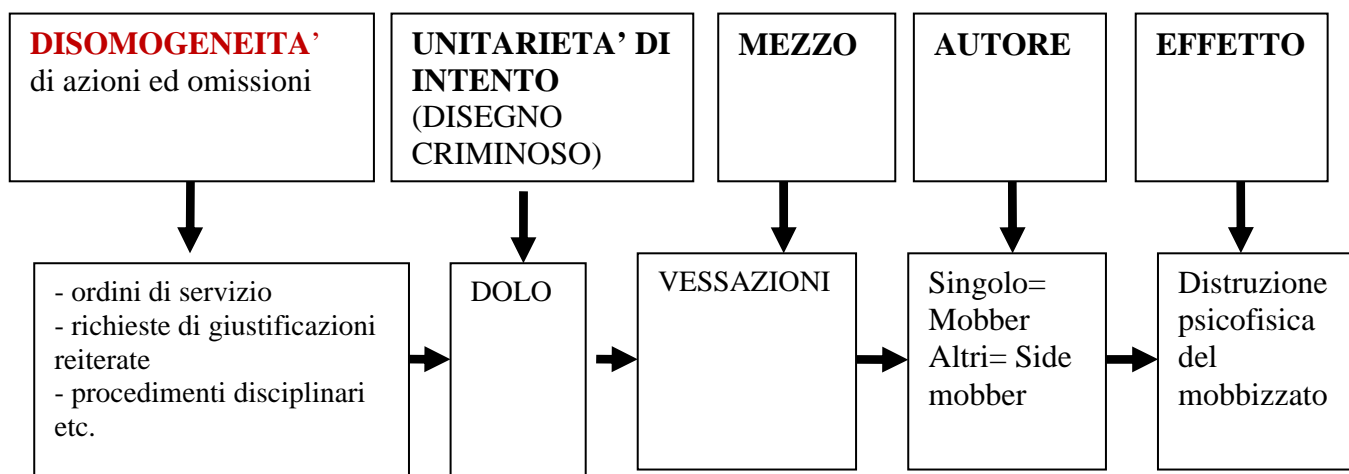
Il Mobbing può essere di tipo:

VERTICALE DISCENDENTE ↓	quando l'attività vessatoria viene attuata da parte di un superiore gerarchico o comunque da una persona che, nell'ordinamento dell'ufficio, è sovraordinata al mobbizzato	ORIZZONTALE →	quando la violenza psicologica proviene dai colleghi di pari livello
VERTICALE ASCENDENTE ↑	quando l'attività vessatoria viene attuata da parte di una persona che, nell'ordinamento dell'ufficio, è subordinata al mobbizzato Il mobbing verticale non si deve confondere con altra tipologia ben definita che si sostanzia anch'essa in un'azione verticale ma con determinate caratteristiche: il bossing	MISTO ↓ →	quando si verifica una situazione che è la commistione di almeno due tipi di mobbing.

**PECULIARITA' DEL MOBBING:
DISOMOGENEITA'**

**ATTUALMENTE IN ITALIA MANCA UNA LEGGE
CHE PREVEDA E SANZIONI IL FENOMENO DEL
MOBBING**

CARATTERISTICHE



**LEGGI E DISPOSIZIONI INTERESSATE DAL FENOMENO
DEL MOBBING**

COSTITUZIONE

Articoli

1	2	3	4	28	32	35
37	51	54	97	100	103	113
117						

CODICE CIVILE

Articoli

1225	2087	2103	2946
------	------	------	------

CODICE PENALE

Articoli

572 ¹	582	583	589	590
------------------	-----	-----	-----	-----

LEGGE 20-5-1970 N. 300

(Statuto dei lavoratori)

Articolo

9

DECRETO LEGISLATIVO 19-09-1994 N. 626

(Concernente il miglioramento della sicurezza e
della salute dei lavoratori durante il lavoro)

Articoli

3	5
---	---

CORTE DEI CONTI

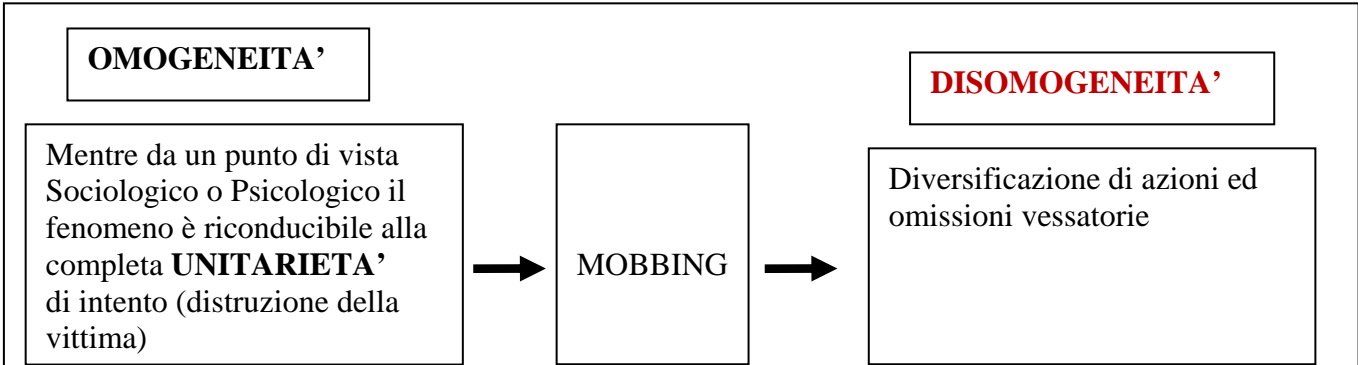
Articolo

103, 2° c., della Costituzione

¹ cfr. Sentenza Corte di Cassazione V Sezione Penale n. 33624 del 9/07/2007

DIFFICOLTA' RELATIVE AL RICONOSCIMENTO DEL FENOMENO DEL MOBBING

IL MOBBING E' UN MOSTRO MASCHERATO DA AGNELLINO



MANCANDO UNA NORMATIVA "AD HOC" SI DEVE RICOSTRUIRE "IL MOSAICO" DELLE SINGOLE AZIONI ED OMISSIONI INTENTATE NEL TEMPO PER RICONDURRE DETTE AZIONI ED OMISSIONI A CATEGORIE GIURIDICHE PREVISTE E, QUINDI, DEGNE DI TUTELA DAL NOSTRO ORDINAMENTO

I comportamenti antiggiuridici in genere, sono ripartiti sia nei rapporti di lavoro privato sia in quello pubblico, in 3 gruppi¹:

- PRIMO GRUPPO**
- SECONDO GRUPPO**
- TERZO GRUPPO**

¹ Per ulteriori approfondimenti si veda D. Cantisani "mobbing analisi giuridica di un fenomeno sociale e aziendale" Trento Experta edizioni, 2005, p.30 e segg.

Segue difficoltà relative al riconoscimento del fenomeno del mobbing

COMPORAMENTI ANTIGIURIDICI:**PRIMO GRUPPO**

- molestie sessuali;
- aggressioni fisiche
- aggressioni verbali
- ingiurie;

Hanno **AMPIA TUTELA CIVILE E PENALE**
anche fuori dall'ambito lavorativo

SECONDO GRUPPO

Tipici

- recesso ingiustificato dal rapporto di lavoro (art. 2043 c.c.);
- demansionamento (art. 2103 c.c.);
- dequalificazione (art. 2087 c.c.);
- trasferimento viziato da eccesso di potere nella figura più propria dello sviamento di potere quale mezzo mediato per colpire il dipendente allontanandolo dal suo posto di lavoro (art. 97 della Costituzione);

Atipici
(abuso del
potere di
supremazia)

- il controllo esasperato dell'orario di lavoro;
- visite fiscali inviate in modo eccessivamente frequente¹.

TERZO GRUPPO

In questo gruppo sono compresi i comportamenti che rivestono atipicità per il diritto e **che non sono per se stessi giuridicamente rilevanti, come, ad es., quando i colleghi:**

- **evitano la vittima**
- **non salutano la vittima**
- **deridono la vittima**

Ma lo diventano con il **TEMPO** attraverso la loro

- **Ripetività**
- **Sistematicità**
- **Predeterminazione**

¹ Corte di Cassazione, Sezione Lavoro n. 475/1999 in Mass.Giur.Lav., 1999,270, ha stabilito che: "è risarcibile il danno derivato al dipendente da un comportamento illegittimo e persecutorio del datore di lavoro, consistente nella richiesta, a più riprese, all'INPS dell'effettuazione di visite mediche domiciliari di controllo dello stato di malattia del lavoratore, attestato dal certificato del medico curante, nonostante la malattia fosse stata già accertata dai controlli precedenti".

Segue difficoltà relative al riconoscimento del fenomeno del mobbing

Attraverso il vaglio cumulativo i singoli fatti, in sé trascurabili,
si trasformano in “globalmente antigiuridici”.

come avviene

se si guarda un
mosaico troppo da
vicino: si scorgono
le singole tessere di
vario colore



se si guarda alla
giusta distanza: si
vede la figura totale
dell'opera



SIMILITUDINE

**NEL MOSAICO
E' NECESSARIO**

OSSERVARE DA UNA CERTA DISTANZA

**NEL MOBBING
E' NECESSARIO**

OSSERVARE IL TEMPO E LA DIREZIONE

Dalla osservazione del fenomeno si deve riscontrare una:

**S P R O P O R Z I O N E
T R A**

**L'EVENTUALE AZIONE LEGITTIMA
ED
IL RISULTATO OTTENUTO**

Segue difficoltà relative al riconoscimento del fenomeno del mobbing



1) Mazzo di carte ordinato



2) Ogni singola carta è perfetta nella sua individualità; sia presa da sola che combinata assieme alle altre, ad es.:

- cinque di quadri= ordine di servizio;
- asso di picche= sollecito
- otto di fiori= negata concessione di aiuto



3) Tavolo scombinato = disomogeneità delle singole carte ma ognuna pienamente operativa



4) Se le singole carte vengono riviste con il criterio della **circostanzialità** esse si presentano *disomogeneamente* in quanto a tempi, funzioni ed efficacia ma *omogeneamente* in quanto ad un unico disegno criminoso: la distruzione psicofisica del mobbizzato

MALATTIA

Concetto di malattia dell'Antolisei¹: "Processo patologico, acuto o cronico, localizzato o diffuso, che determina un'apprezzabile menomazione funzionale dell'organismo".

LESIONE PERSONALE

Art. 582

Lesione personale

Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito con la reclusione da tre mesi a tre anni. Se la malattia ha una durata non superiore ai venti giorni e non concorre alcuna delle circostanze aggravanti previste negli articoli 583 e 585, ad eccezione di quelle indicate nel numero 1 e nell'ultima parte dell'articolo 577, il delitto è punibile a querela della persona offesa

Durata	Condizioni	Definizione	art. 582 C. P. (lesione personale)	
Non superiore a 20 giorni	Querela della persona offesa a meno che non concorrano le aggravanti di cui agli artt. 583-585 (eccetto circostanze al n. 1 dell'ultima parte dell'art. 577 C.P.)	Lievissima	3 mesi – 3 anni	
Non inferiore a 20 gg. e non superiore a 40 gg.	Querela della persona offesa (vedi sopra)	Lieve	3 mesi – 3 anni	
Malattia che mette in pericolo la vita o sia superiore ai 40 giorni...		Grave Art. 583 C. P.	3 – 7 anni Art. 583 C. P.	4 - 8 anni art. 572, 2 c., C. P., (Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli)
2° parte dell'art. 583 C.P.: malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso		Gravissima Art. 583 C. P.	6 – 12 anni Art. 583 C. P.	7 - 15 anni o 12 – 20 anni (in caso di morte) art. 572, 2 c., C. P.

¹ Cfr F. Antolisei "manuale di diritto penale parte speciale" a cura di L. Conti, Giuffrè Ed., Milano, 1972, p. 66

**PROSPETTO DELLE ANALOGIE E DIFFERENZE
CON I REATI E PREVISIONI PENALI ESISTENTI**

ANALOGIE

”Capo II: DEI DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO MEDIANTE FRODE
Art. 640 Truffa
Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a se' o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, e' punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da lire centomila a due milioni. La pena e' della reclusione da uno a cinque anni e della multa da lire seicentomila a tre milioni:
1) se il fatto e' commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare; omissis

DIFFERENZE

“artifici/o raggiri”
non c'è dubbio che a questi ricorra il mobber per attuare il comportamento vessatorio
“inducendo taluno in errore”: mobbizzato e datore di lavoro;
“Capro espiatorio, sabotaggio” etc.

OSSERVAZIONI

Profitto = l'azienda risparmia solamente in caso di cessazione dal servizio del mobbizzato nel caso di BOSSING
Profitto di natura psicologica per il Mobber “narcisista perverso”

PUBBLICO UFFICIALE

Un altro articolo del C.P. investe, a differenza del settore privato, tipologie di reato proprie dello “status” di impiegato pubblico e, quindi, di pubblico ufficiale.

Al riguardo è bene citare il testo dell'art. 357 del C.P. che si riporta di seguito:

”Art. 357 Nozione del pubblico ufficiale

Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Agli stessi effetti e' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volonta' della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi (1).

(1) Articolo così' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86 e successivamente modificato dall'art. 4, L. 7 febbraio 1992, n. 181.”

N.B.: l'art. 8 della L. 15/07/2009 n. 94 ha ripristinato all'art. 341/bis l'oltraggio a pubblico ufficiale.

Per la peculiarità citata, quella di pubblico ufficiale, il fenomeno del mobbing si può avvicinare all'ipotesi di reato prevista dall'art. 323 del C.P. che si riporta di seguito:

Art. 323 (Abuso d'ufficio):

“Omissis il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a se' o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiustoomissis....”

“nello svolgimento delle funzioni o del servizio”

= l'ambiente di lavoro

“intenzionalmente” = dolo

procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale dimissioni del mobbizzato (= **arreca ad altri un danno ingiusto**) che possono ripercuotersi favorevolmente sulla carriera del mobber.

Ingiusto vantaggio patrimoniale

proveniente dal licenziamento o dal mettere fuori causa il mobbizzato; il mobber potrebbe avere la carriera facilitata solamente nel caso del mobbing orizzontale ed ascendente verticale.

NUOVA DEFINIZIONE DI MOBBING E SUE CARATTERISTICHE

Più sinteticamente si potrebbe ipotizzare la definizione del reato di mobbing come segue:¹

“Chi nell'ambiente di lavoro, autonomamente o con il concorso di altri, produce danno, attraverso una serie di azioni ed omissioni perpetrate nel tempo, all'immagine ed alla salute di una o più persone”.

DE IURE CONDITO EXTRA MOENIA

NORMATIVA COMUNITARIA

La sentenza della Corte Costituzionale n 170 del 14 giugno 1984 stabilisce che **la normativa comunitaria è preminente e immediatamente applicabile nell’ordinamento giuridico interno**,¹ infatti in caso di contrasto fra una norma di diritto interno e una norma dei Trattati è quest’ultima che, sempre ed in ogni caso, prevale.

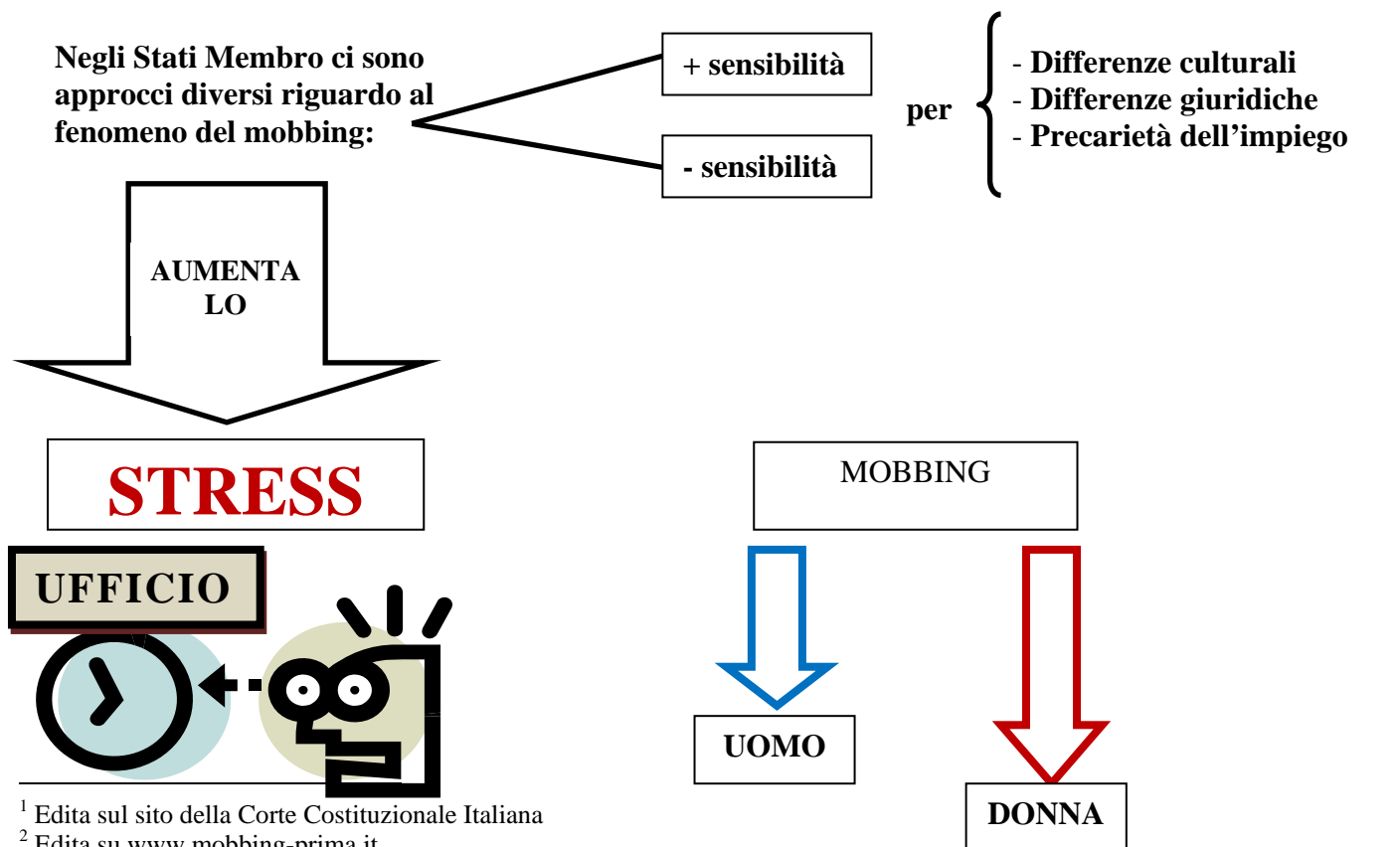
Le disposizioni interne contrarie ed in conflitto con la normativa comunitaria sono considerate costituzionalmente illegittime, in palese violazione dell’art. 11 della Costituzione Italiana.

La sentenza della Corte Costituzionale n.° 170/1984 sancisce che il sindacato di costituzionalità nei confronti dei Trattati e atti normativi comunitari è possibile solo nel caso in cui essi violassero i principi fondamentali della Costituzione oppure i diritti umani.

La risoluzione A5-0283/2001 del 20/9/2001 del Parlamento Europeo dal titolo: “Mobbing sul posto di lavoro. Risoluzione A5-0283/2001. (2001/2339(INI),² nonostante sia stata adottata 50 anni dopo la Costituzione della Repubblica Italiana è, sostanzialmente, contigua ad essa e, quindi, non vi è stato alcun “sindacato di costituzionalità” da parte della Corte Costituzionale Italiana.

Si riportano, brevemente, i punti più salienti della risoluzione avvertendo che i dati si riferiscono al 2001 con una Europa composta da 12 Paesi aderenti; (attualmente i Paesi sono 27 con 799.000.000 di persone):

Stima per difetto: 8% dei lavoratori dell’Unione è stato vittima di mobbing equivalente a 12.000.000 di persone equivalente allo Stato della Grecia



Segue de iure condito extra moenia

CAUSE DEL MOBBING:

CARENZE DI ORGANIZZAZIONE

CARENZE DI INFORMAZIONE INTERNA

CARENZE DI DIREZIONE

NOTA BENE

PROBLEMI ORGANIZZATIVI IRRISOLTI

+

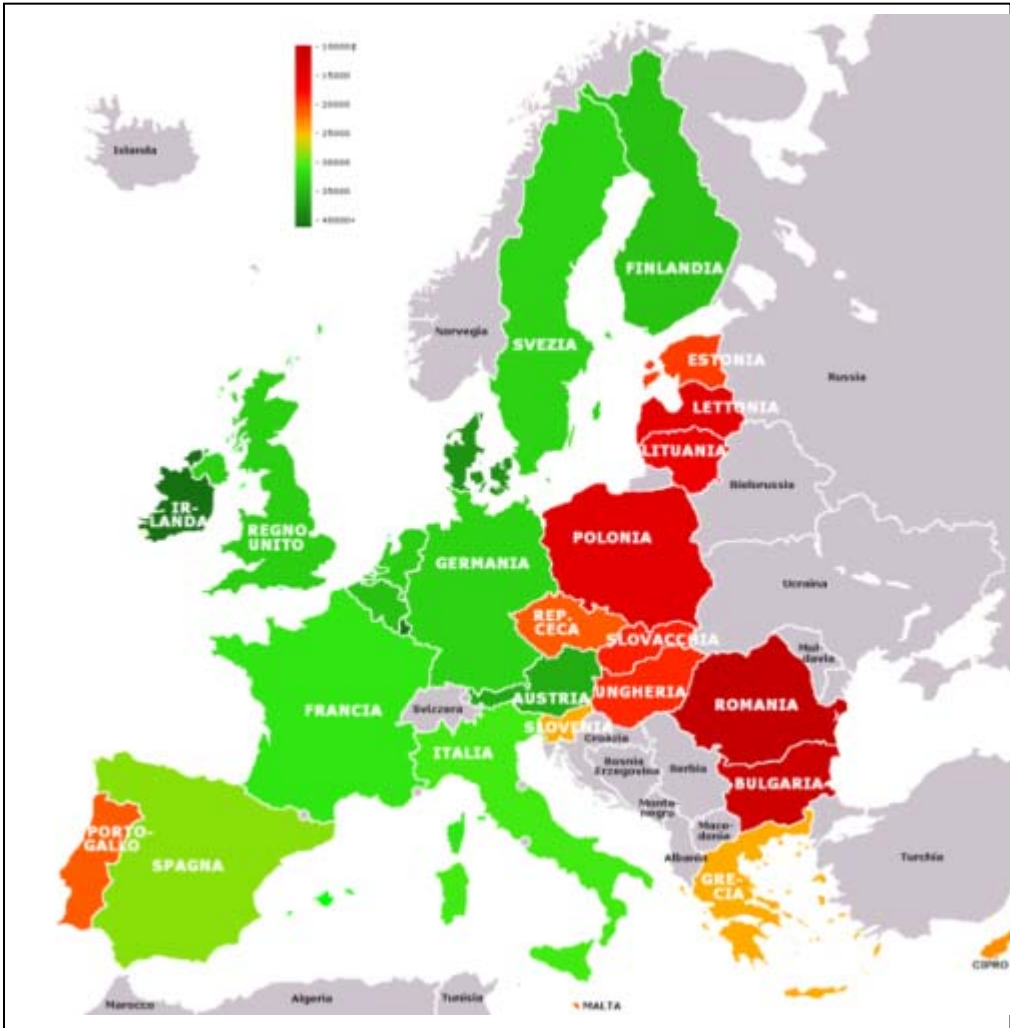
PER LUNGO TEMPO

=

LOGICA DEL CAPRO ESPIATORIO

NON SI CONOSCE LA REALE ENTITA' DEL FENOMENO DEL MOBBING

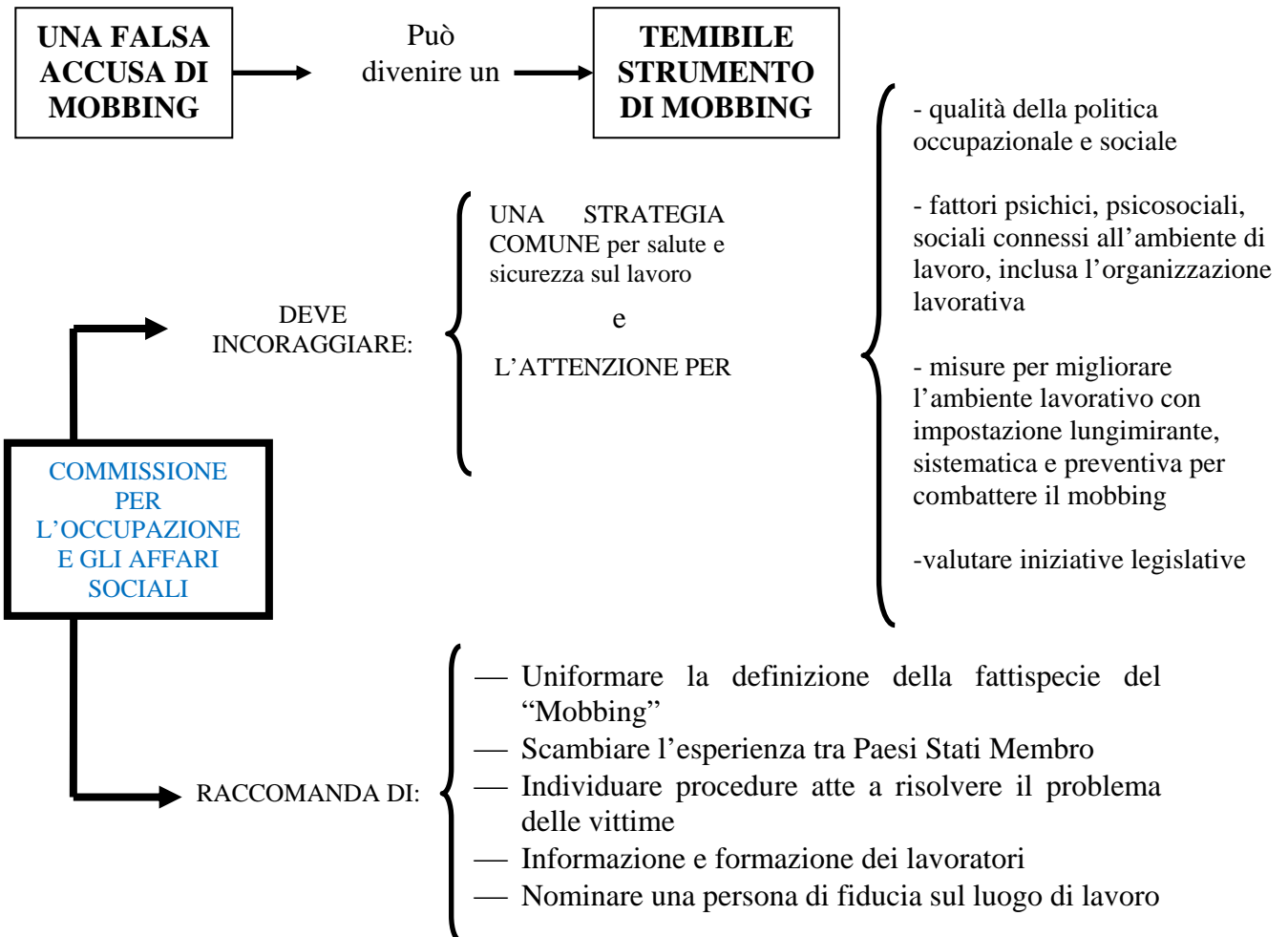
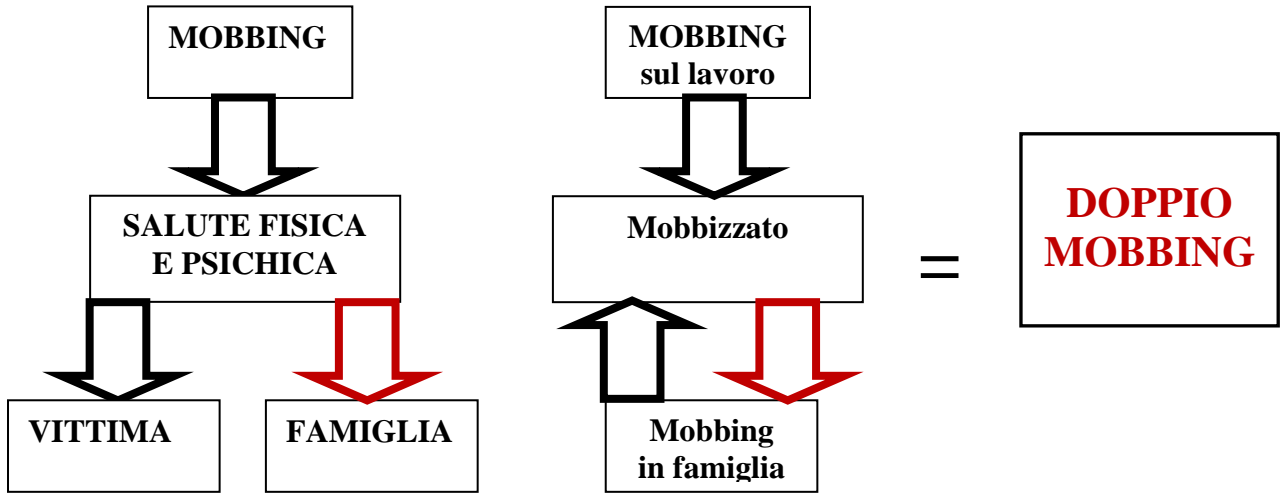
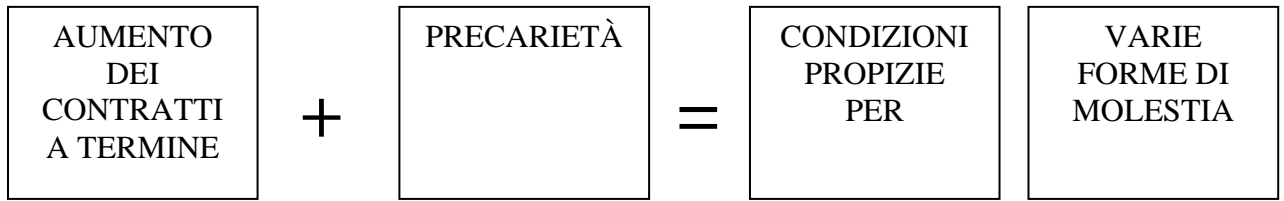
CARTINA DELL'EUROPA



12.000.000 di persone circa



Sintesi della Risoluzione A5-0283/2001 del 20/9/2001 del Parlamento Europeo



Segue Sintesi della Risoluzione A5-0283/2001 del 20/9/2001 del Parlamento Europeo

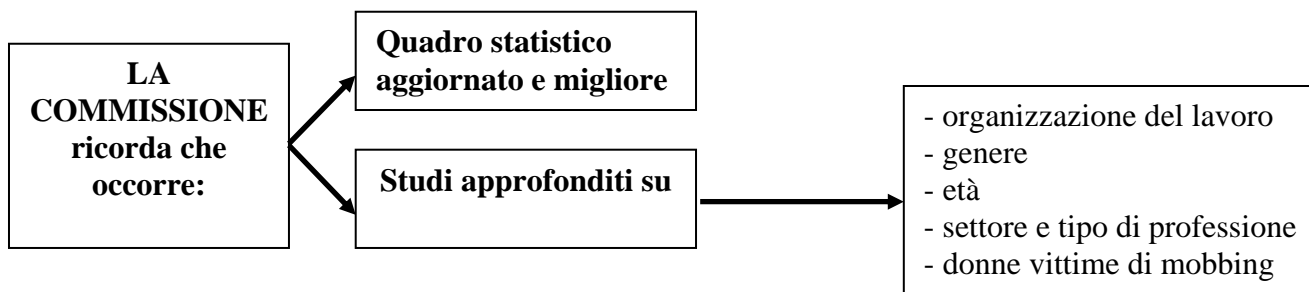
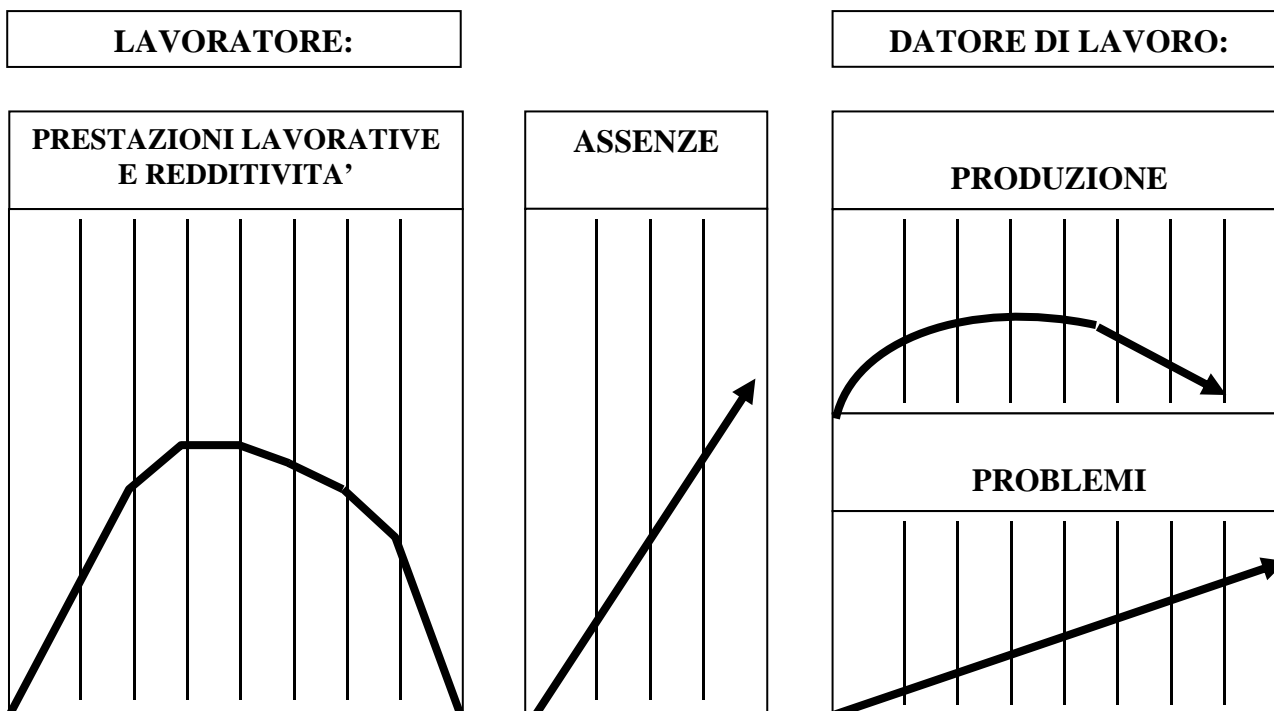


GRAFICO DELL'ANDAMENTO LAVORATIVO CONSEGUENTE AL FENOMENO DEL MOBBING



DE IURE CONDITO INTRA MOENIA

DIRITTO PENALE

Approcci fondamentali e procedurali

Premessa
 Preliminarmente occorre osservare che **non c'è più la pregiudizialità dell'azione penale su quella civile**. "Il venir meno della pregiudizialità dell'azione penale sulla civile – e conseguentemente della "sospensione necessaria" di quest'ultima rispetto alla prima – è stato riaffermato più di recente da Cass. 7 maggio 1997 n. 3992 e da Cass. 27 febbraio 1996, n. 1501.¹
 Dopo la caduta del principio di pregiudizialità e preminenza dell'azione penale sulla civile si riscontra **la piena sussistenza di una effettiva autonomia del giudice civile nell'accertamento.**

In diritto penale è l'esito dell'azione o dell'omissione dell'agente che connota l'ipotesi di reato prevista

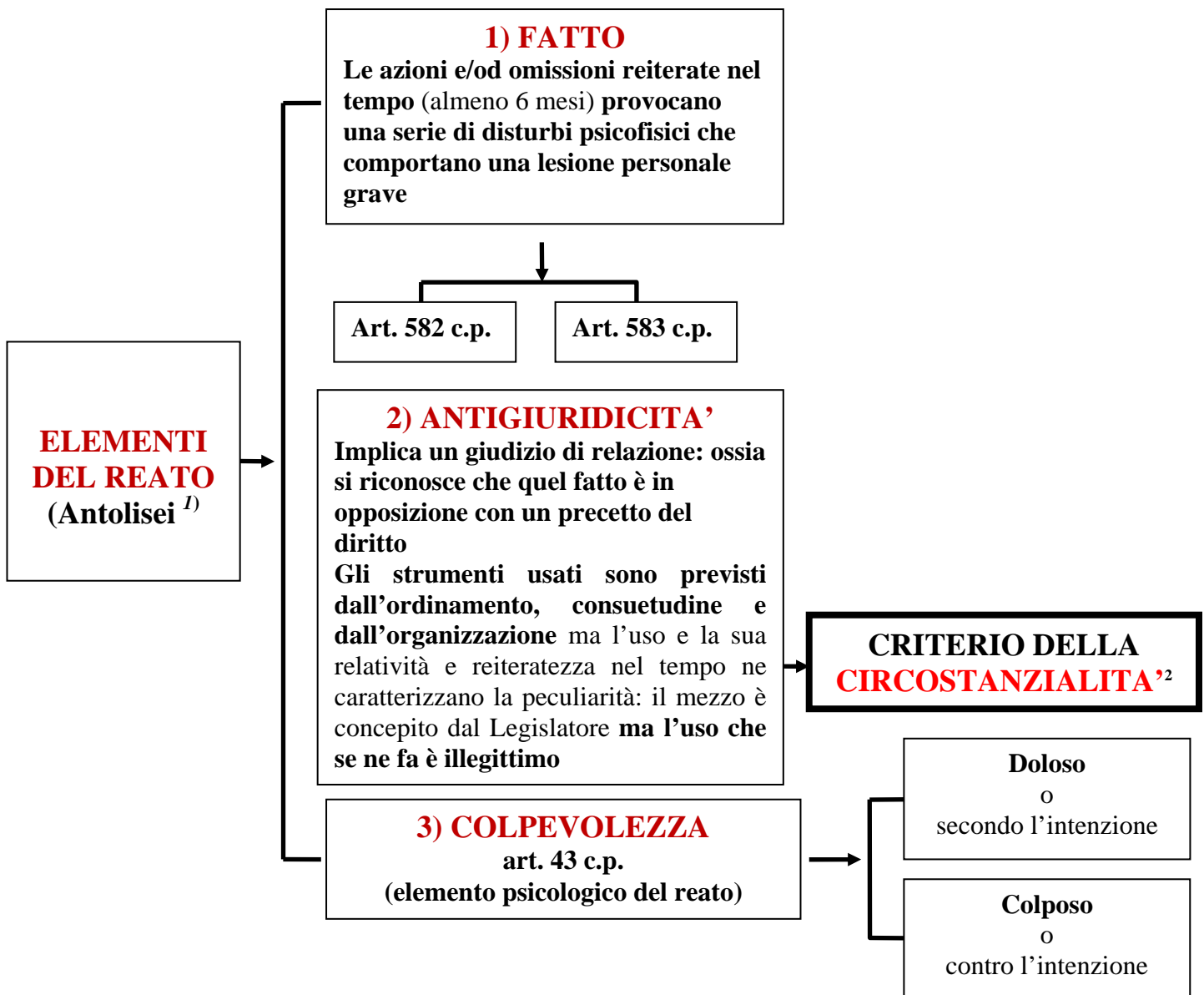


Si è visto, precedentemente, come **l'inesistenza di una norma specifica sanzionatoria del comportamento** che si estrinseca nel **mobbing richiede** una paziente ed accurata ricostruzione del fenomeno "de quo" al fine **di ricondurre le azioni od omissioni** usate dal mobber per vessare il mobbizzato **all'interno di categorie giuridiche tipiche che rendono la situazione** riscontrata e provata **degnata di tutela per il nostro ordinamento**

¹ In Foro it. 1997, I, 1758

Segue diritto penale

Diritto penale, centro del problema, relegato all'ultimo. Com'è possibile?



¹ Manuale di diritto penale parte generale, Giuffrè Ed. Milano, 1969, 159

² "Circostanzialità" è un termine italiano che è utile introdurre nel linguaggio attinente ai fenomeni del mobbing in quanto, si ritiene, meglio di qualsiasi altro vocabolo sta a significare che ogni singolo atto o azione od omissione in sé e per sé non è irrituale o "contra legem" ma, se visto nell'ottica del "mosaico", si capisce che esso assume una pregnanza ed una valenza insostituibile nel "castello" di carte, atteggiamenti ed azioni mobbizzanti. Nuova definizione del termine da parte dell'autore.

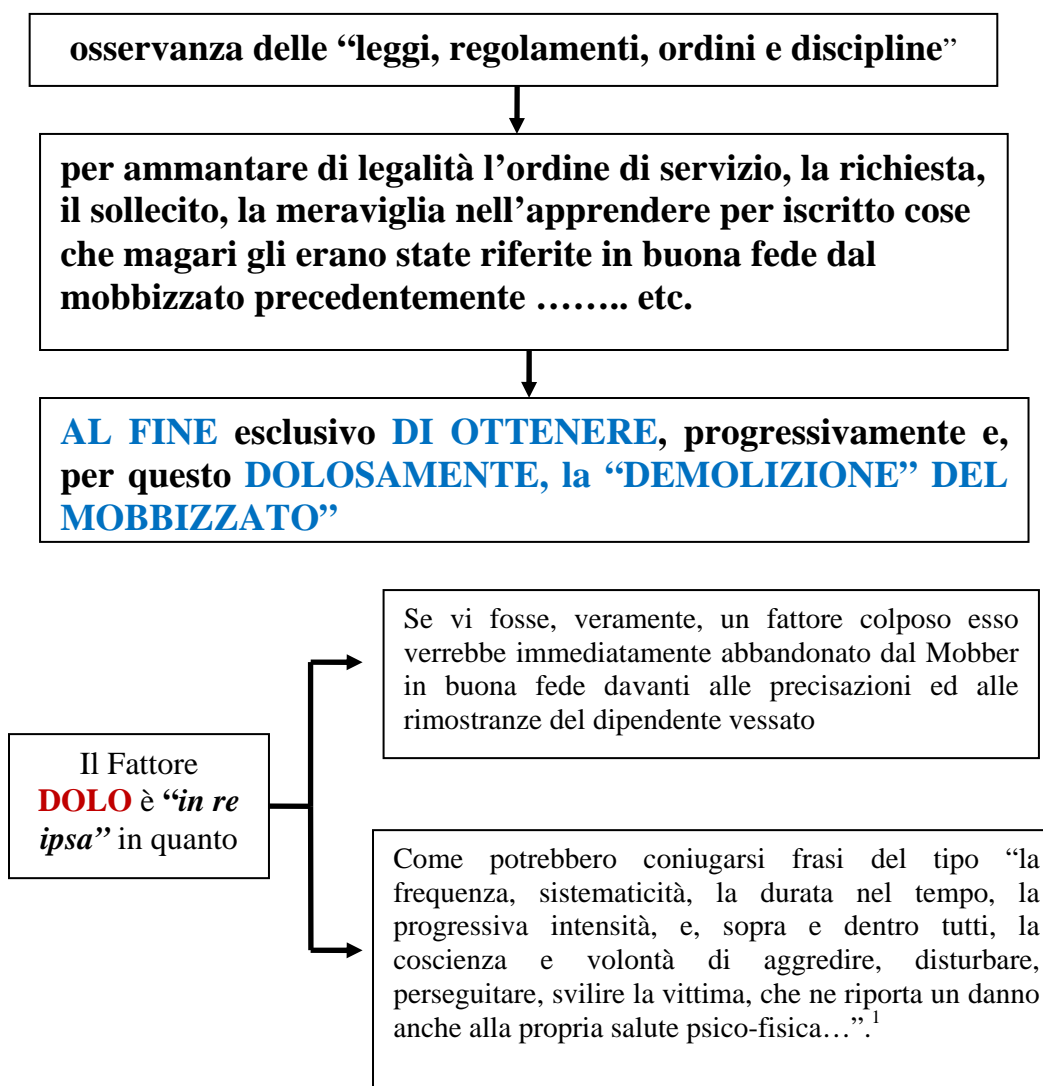
Segue diritto penale

IL MOBBING POSTULA SEMPRE UN COMPORTAMENTO DOLOSO,

in quanto basandosi su di una serie di azioni ed omissioni reiterate e finalizzate nel tempo, non può prescindere da un atteggiamento premeditato nei minimi dettagli - come nei migliori film gialli.

IL MOBBER IN GENERE NON È UN INDIVIDUO SPROVVEDUTO

ed, al contrario, userà tutta la sua **diligenza, prudenza e perizia** per una completa:



¹ sentenza del Tribunale di Trieste del 10/12/2003 Giudice Carlesso

Segue diritto penale

MOBBING: UN FENOMENO DI TRASFORMAZIONE MAGICA

DISOMOGENEITA' DELLE AZIONI ED OMISSIONI SINGOLARMENTE LEGITTIME

ATTRAVERSO TEMPO, SISTEMATICITA', FREQUENZA, PROGRESSIVA INTENSITA'

TRASFORMA LE AZIONI ED OMISSIONI SINGOLARMENTE LEGITTIME IN UN COACERVO DI SITUAZIONI ORCHESTRATE E PERPETRATE CHE PROVOCANO UN EFFETTO DANNOSO E, QUINDI, ILLEGITTIMO



QUESTA TRASFORMAZIONE E' RILEVABILE DAL:

PEGGIORAMENTO DELLO STATO DI SALUTE PSICOFISICO DEL MOBBIZZATO NEL TEMPO



CRITERIO DELLA CIRCOSTANZIALITA' APPLICATO AL METODO DI OSSERVAZIONE DEL CASO IN ESAME



Es. stillicidio in Cina. N.B: il tempo, funzione essenziale e determinante per il fenomeno del mobbing in quanto, come sostiene l'Antolisei¹: " Il tempo che intercorre fra la condotta e l'evento non ha rilevanza per il diritto. Così per l'esistenza dell'omicidio è indifferente che la morte si verifichi immediatamente o dopo parecchi giorni o mesi dal compimento dell'azione criminosa"... Ed ancora continua l'Antolisei: "Esistono, invero, figure criminose che presentano una pluralità di eventi. Ciò si verifica specialmente nei reati composti, i quali, come vedremo ...omissis ..., risultano dalla combinazione di due o più reati". Il mobbing per esistere ha bisogno di una pluralità di eventi, di una disomogeneità di eventi.

¹ F. Antolisei "manuale di diritto penale parte generale" a cura di L. Conti, Giuffrè Ed., Milano, 1969, 173

DE IURE CONDITO INTRA MOENIA

DIRITTO CIVILE

SINALLAGMA: origini e limiti

Sinallagma deriva dal greco e significa “legare insieme”.

Ciò che lega lo Stato ad un suo dipendente è lo scambio di prestazioni, da parte del dipendente, a fronte di uno stipendio, ossia il corrispettivo che lo Stato, nella sua veste di datore di lavoro, paga con periodicità

PRIMA

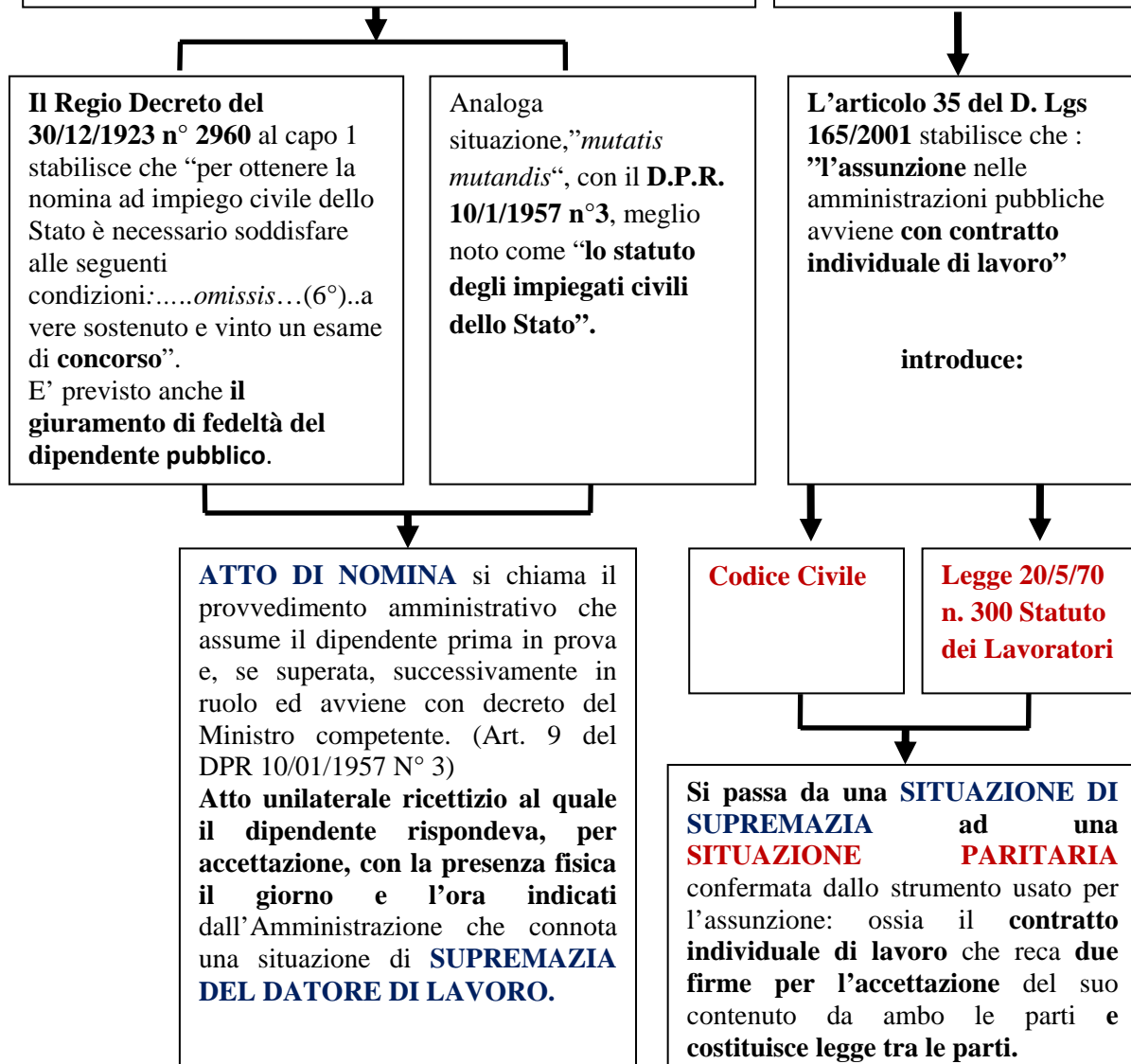
Nell' Antica Roma e nel Medioevo i funzionari erano scelti tra le persone appartenenti alla nobiltà o ai ceti più abbienti in quanto in quel tempo si trattava di cariche onorifiche e, per questo, non retribuite.

Ne consegue che una ristretta “elite”, che riscuoteva la fiducia di chi incarnava lo Stato in quel periodo, viene nominata alle cariche dello Stato.

Lo Stato cresce, crescono i suoi bisogni e necessita sempre più di un numero elevato di persone di cui si possa fidare ed alle quali affidare gli incarichi **al fine di perseguire i fini istituzionali che si prefigge:**

ATTUALMENTE

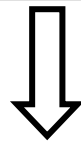
Le previsioni normative della legge 421/1992 e del decreto legislativo 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni inseriscono i rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici tra le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa



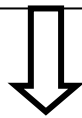
Segue diritto civile

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

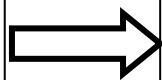
Si potrebbero intravedere gli estremi del “contratto per adesione” (Contratto concluso mediante moduli o formulari) ex art. 1342 del C.C. essendo, il medesimo, predisposto dall’amministrazione e non potendo, il futuro dipendente, intervenire per modificarne il contenuto. Infatti il contratto non può che essere formulato sulla base dell’ultimo contratto collettivo di lavoro, che è firmato, com’è noto dall’ARAN e dalle OOSS di categoria, ed, inoltre, essendo fatto nell’interesse preminente del bene pubblico, lo Stato è comunemente legittimato nella sua azione.

**SINALLAGMA**

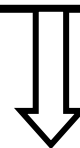
ossia l’oggetto del contratto concernente lo scambio delle rispettive prestazioni da parte del:

**DATORE DI LAVORO**

- corrispettivo
- trattamento previdenziale
- trattamento di fine rapporto
- congedo ordinario
- congedo straordinario etc.

**LAVORATORE DIPENDENTE**

- prestazioni lavorative
- orario definito
- dovere di fedeltà, lealtà, esclusività salvo deroga
- osservanza di disposizioni e normative etc.

***PACTA SERVANDA SUNT*****ART. 1372 “IL CONTRATTO HA FORZA DI LEGGE TRA LE PARTI ...OMISSIS...”**

Segue diritto civile

SINALLAGMA, in un'ambiente lavorativo **FISIOLOGICO**



NULLA QUAESTIO

SINALLAGMA, in un'ambiente lavorativo **PATOLOGICO** per effetto di **MOBBING**



MAGNA QUAESTIO

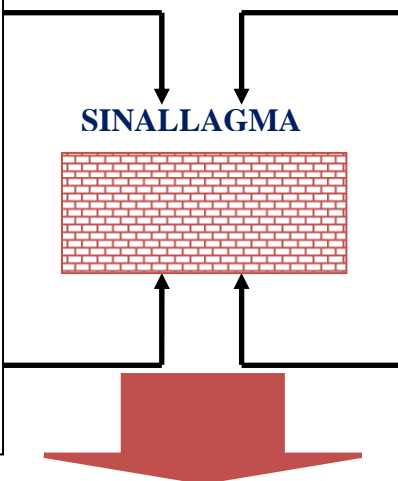
in quanto:

MOBBER

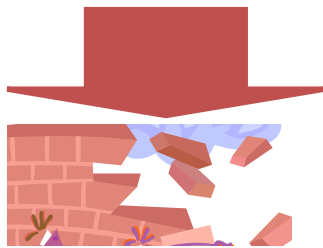
- L'azione vessatoria sottrae tempo al lavoro inducendo uno stato patologico psicofisico del mobbizzato
- Spesso l'azione vessatoria del mobber si realizza e si irrobustisce con l'apporto collaterale, ausiliario e spesso determinante dei **side mobber**, con ulteriore perdita di tempo e dispersione di risorse.

MOBBIZZATO

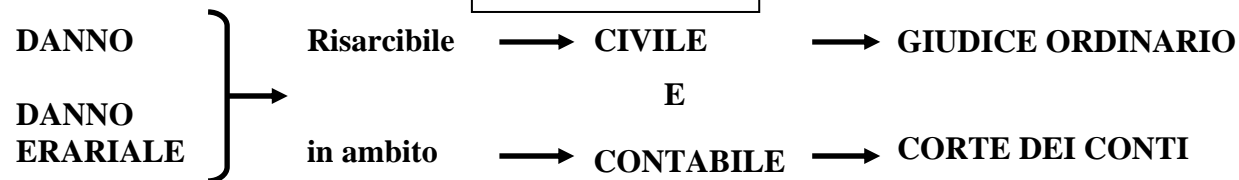
- è costretto a sottrarre tempo al lavoro per contrastare l'azione mobbizzante
- inizia a star male e, conseguentemente, questa negatività si ripercuote sul lavoro con prestazioni qualitativamente e quantitativamente peggiori, assenze più frequenti e prolungate, etc....



Il SINALLAGMA ne risente in quanto si vanno a compromettere alcuni elementi costitutivi del rapporto quali sono l'orario di lavoro, le prestazioni lavorative e tutto questo si traduce in un generale:
SGRETOLAMENTO DEL SINALLAGMA



Con conseguente



DE IURE CONDENDO

Applicazione della normativa contrattuale nel Comparto della Ricerca

Il testo dell'art. 24 del Contratto Nazionale di Lavoro del comparto delle Istituzioni e degli enti di ricerca e Sperimentazione prevede l'istituzione del comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing entro 60 giorni dall'entrata in vigore del CCNL del 7/4/2006.

L'art. 24 prevede:

<p>DEFINIZIONE DEL MOBBING</p> <p>(I COMMA)</p>	<p>Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro</p>
<h4 style="margin: 0;">COMITATO PARITETICO</h4>	
<p>ISTITUZIONE DEL COMITATO PARITETICO CON I SEGUENTI COMPITI:</p> <p>(II COMMA)</p>	<p>A) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;</p> <p>B) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;</p> <p>C) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;</p> <p>D) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.</p>
<p>COSTITUZIONE ED ISTITUZIONE DI:</p> <p>(III COMMA)</p>	<p>- Sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti - consigliere/a di fiducia - codici di condotta</p> <p style="text-align: right;">} sentite le OO.SS. firmatarie del CCNL</p>
<p>COMPOSIZIONE DEL COMITATO</p> <p>(V COMMA)</p>	<p>Composizione: dieci membri Un componente per ogni OO.SS. firmataria (CGIL/SNUR; CISL Ricerca; UIL PA; USI-RDB/Ricerca; ANPRI) del CCNL e pari numero per l'Amministrazione. Il Presidente del Comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Ente ed il vicepresidente dai componenti di parte.</p>
<p>DURATA DEL COMITATO</p> <p>(VII COMMA)</p>	<p>Q U A T T R O A N N I</p>

Segue “*de iure condendo*”

Sulla base delle indicazioni contenute nell’art 24 citato, l’amministrazione dovrà:

A1)

FORNIRE UN QUESTIONARIO IDONEO A FAR EMERGERE L’ENTITÀ E L’INTENSITÀ DEL FENOMENO DEL MOBBING, SALVAGUARDANDO L’ANONIMATO DEI DIPENDENTI SECONDO QUANTO PREVISTO, IN MATERIA DI PRIVACY, DAL D. LGS. 30/6/2003 E DALLE LINEE GUIDA IN TEMA DI FASCICOLO SANITARIO ELETTRONICO (FSE) DEL 16/07/2009

B1)

INDIVIDUARE LE POSSIBILI CAUSE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA VERIFICA DELL’ESISTENZA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO O FATTORI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI CHE POSSANO DETERMINARE L’INSORGERE DI SITUAZIONI PERSECUTORIE O DI VIOLENZA MORALE.

Cause favorenti il fenomeno del Mobbing:

Condizioni di lavoro

Abitative:

ubicazione e caratteristiche del luogo di lavoro:

- illuminazione
- temperatura
- areazione

Ogettive:

- Flusso giornaliero di presenze sul luogo di lavoro
- dimensioni e caratteristiche del luogo di lavoro (“affollamento” teoria del Ricardo 1772-1823)

Organizzative e gestionali:

- Doppi controlli
- Contatti di lavoro utili e tempestivi
- Flusso delle informazioni (posta)

C1)

FORMULARE PROPOSTE DI AZIONI POSITIVE CHE SARANNO FINALIZZATE “IN PRIMIS” A RIMUOVERE FENOMENI DI MOBBING IN ATTO O SORGENTI.

Sportello di ascolto per i problemi relativi al fenomeno del mobbing

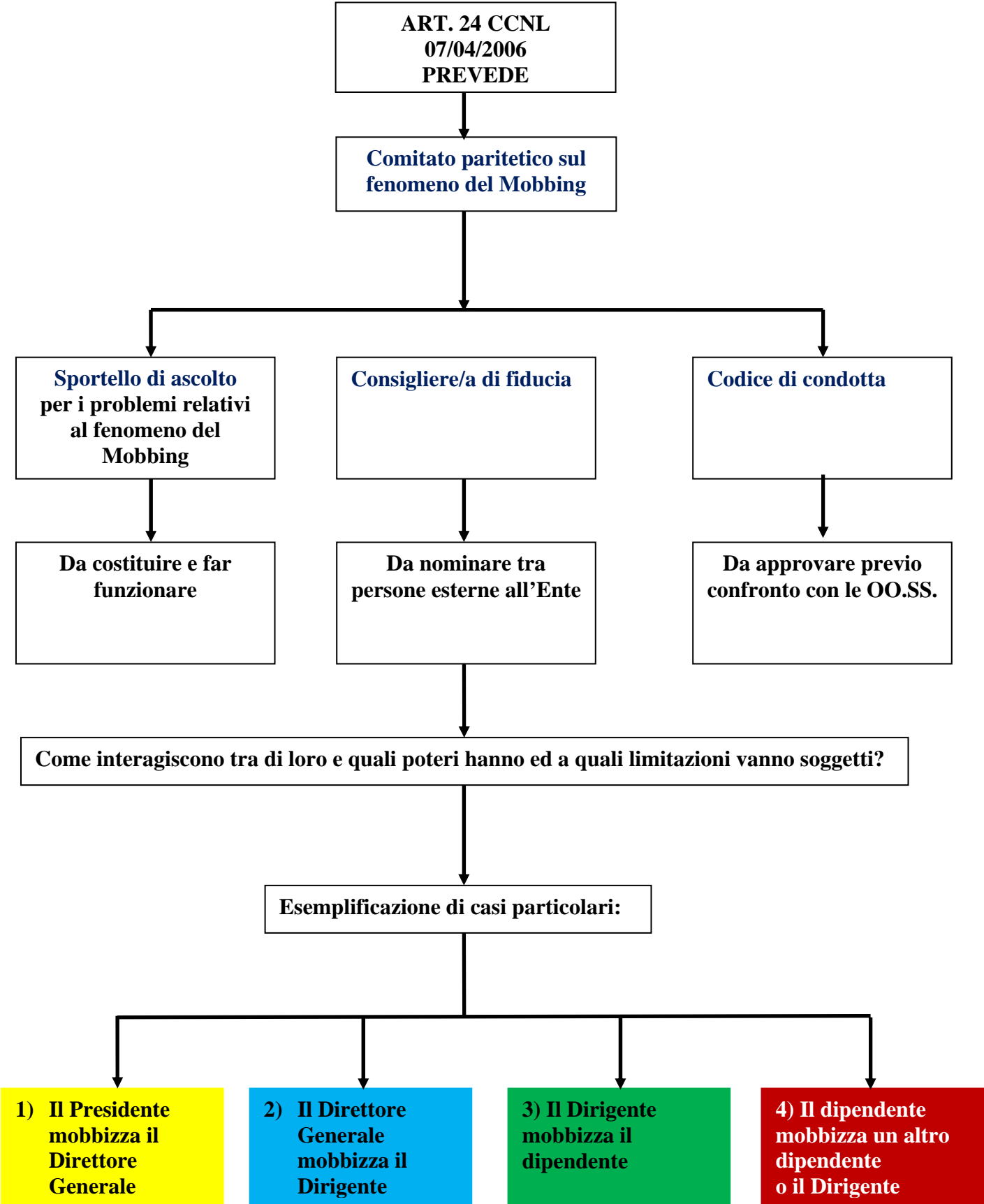
Consigliere/a di fiducia

Codice di condotta

D1)

PROCEDERE ALLA REDAZIONE DI UN CODICE DI CONDOTTA CHE PREVEDA LA DEONTOLOGIA DEL COMPORTAMENTO ANTIMOBBING.

QUESTIONI DI DINAMICA INTERNA E PROCEDURALI



PROFILO DEL MOBBER

IL MOBBER È UNA PERSONA CHE PREVARICA UN’ALTRA

CARATTERISTICHE

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Non sempre pianifica le azioni e/o omissioni. - Sufficiente esperienza e abilità strategica nel trasformare singoli accadimenti fortuiti, anche dettati dallo <i>ius superveniens</i> sempre a senso unico a danno del mobbizzato | <ul style="list-style-type: none"> - - Disomogeneità delle azioni e/o omissioni - - Reiterazione e progressività entro un determinato spazio temporale |
|--|--|

COMPORAMENTO

COLPOSO

Con il primo chiarimento
Stop
alle vessazioni

DOLOSO

Si basa principalmente sui 7 vizi Capitali:

- 1) Superbia
- 2) Avarizia
- 3) Lussuria
- 4) Invidia
- 5) Gola
- 6) Ira
- 7) Accidia

MOTIVAZIONI

Danneggiare il mobbizzato

Salvare comunque le apparenze nei confronti del:

Mobbizzato

-L’eventuale controllo
-restante personale

che si traduce nel classico:
“tirare il sasso e nascondere la mano”

**HUMUS
FERTILE
al mobbing:**

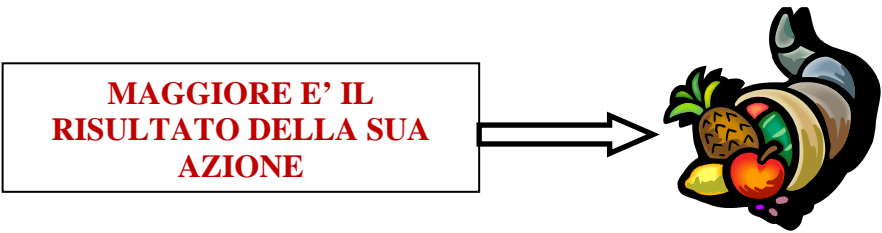
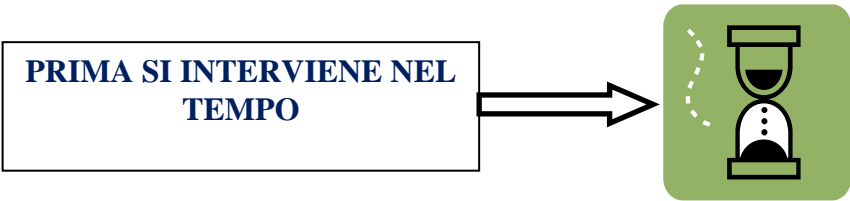
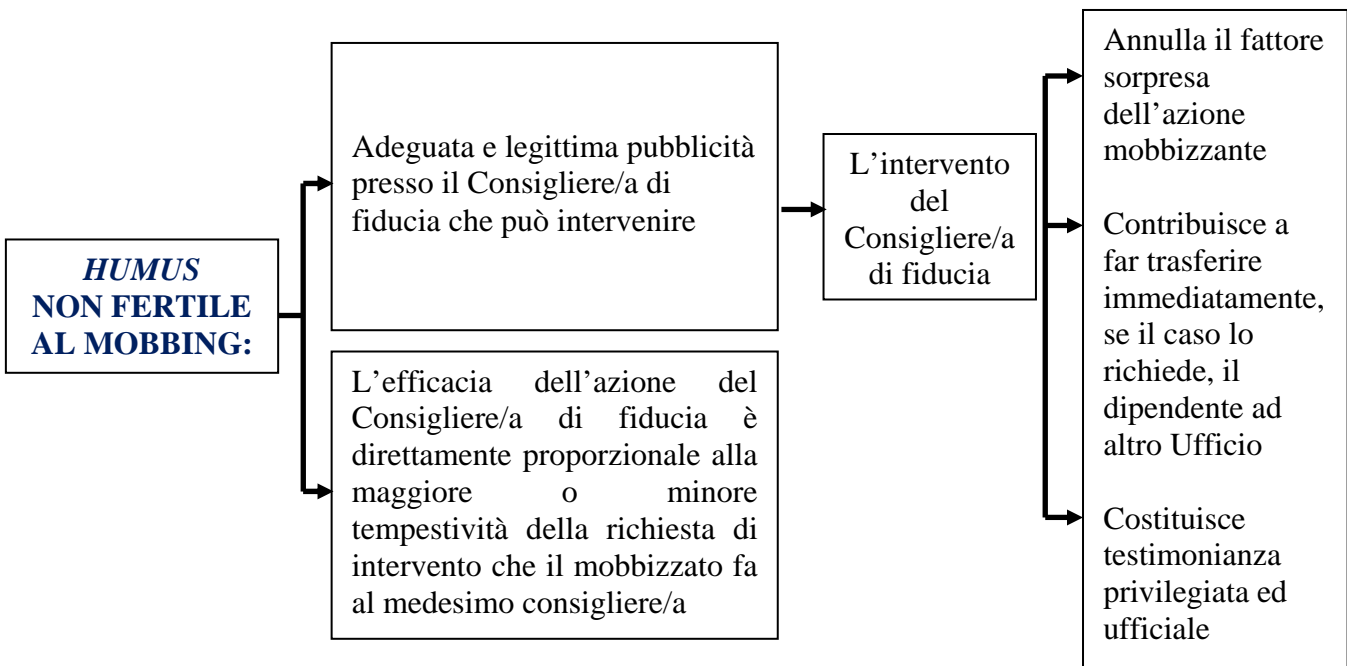
- Omertà
- Poca chiarezza nei rapporti interpersonali
- Divisione dell’Ufficio in fazioni Pro e Contro qualcosa/qualcuno
- Ricerca del capro espiatorio

**“Homo
Homini
Lupus”**

Segue profilo del mobber

CORRETTIVO:

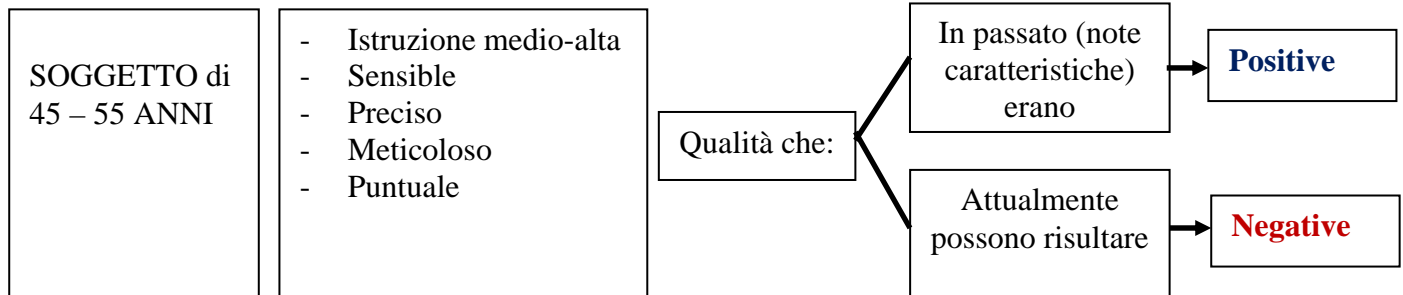
Art. 24 CCNL 7/4/2006: istituzione del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing e del consigliere/a di fiducia, due figure istituzionali che possono prevenire ed intervenire ufficialmente in sintonia con la Risoluzione del Parlamento Europeo del 20/09/2001.



IL PROFILO DEL MOBBIZZATO

IL MOBBIZZATO È LA VITTIMA

CARATTERISTICHE GENERALI



Quali elementi rendono possibile questa trasformazione?

TEMPO

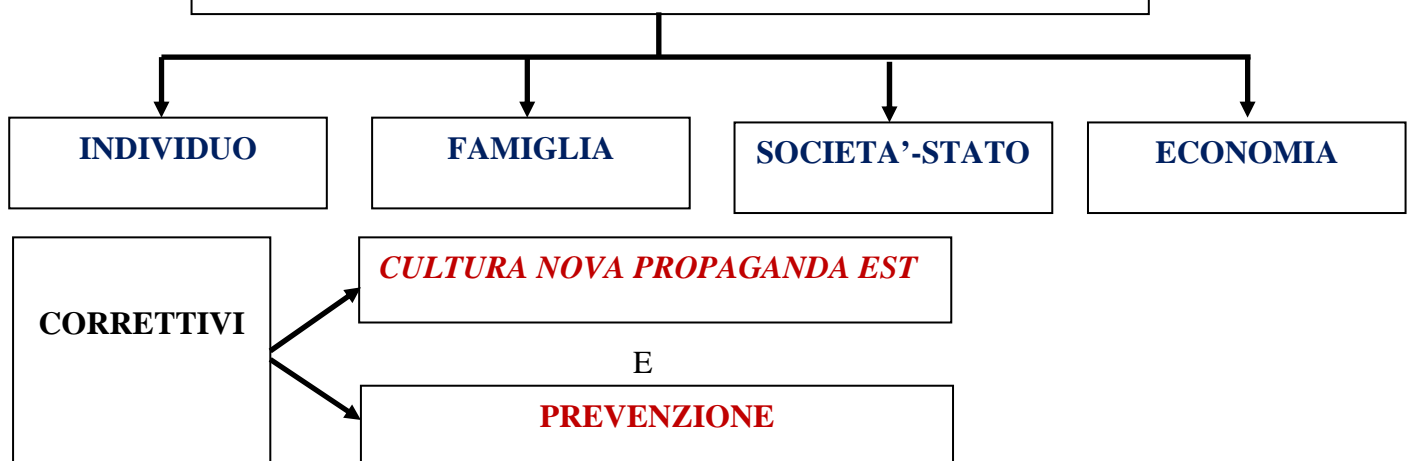
E

PSEUDOCULTURA

Permettono di scambiare l'efficientismo in efficienza e, di conseguenza, avvengono le seguenti trasformazioni:



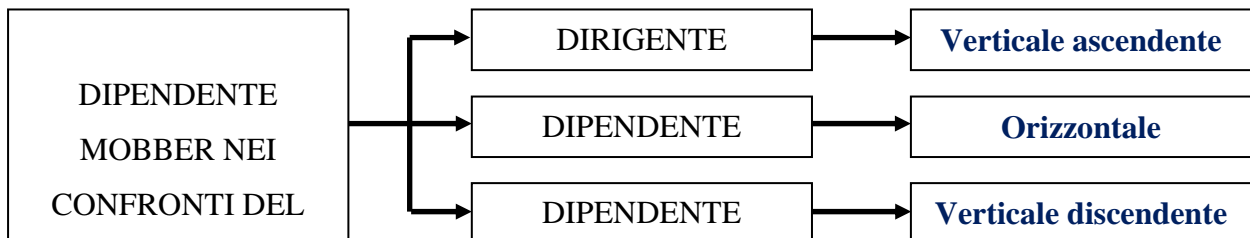
CONSEGUENZE DISASTROSE SU:



IL PROFILO DEL FALSO MOBBIZZATO

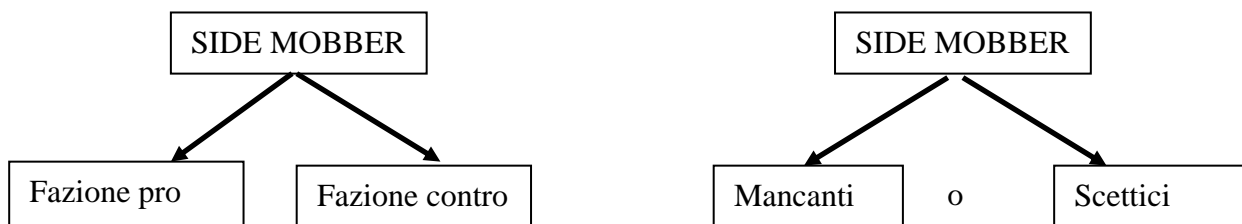
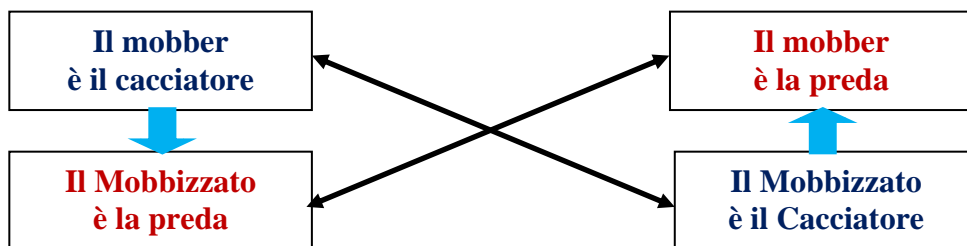
IL FALSO MOBBIZZATO STRUMENTALIZZA IL DIRETTORE ED IL COLLEGA DI LAVORO

BIZANTINISMI: FATTA LA LEGGE TROVATO L'INGANNO

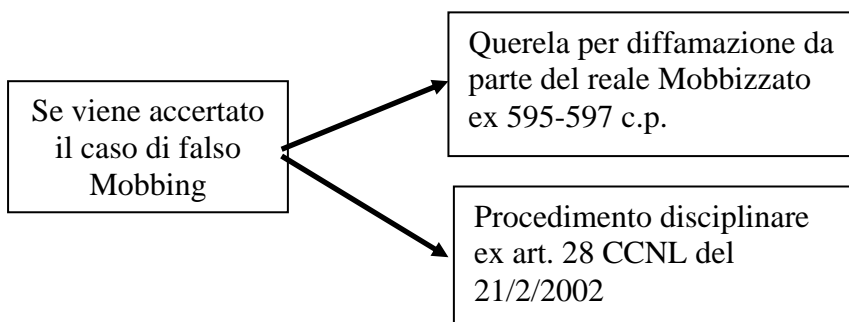


Caso consueto di mobbing

Caso eccezionale del falso mobbing



N. B. Ambedue le persone (Mobber e Mobbizzato vero o apparente) sono legittimate a contattare il consigliere/a di fiducia. Sta all'estrema perizia del consigliere/a smascherare l'impostore



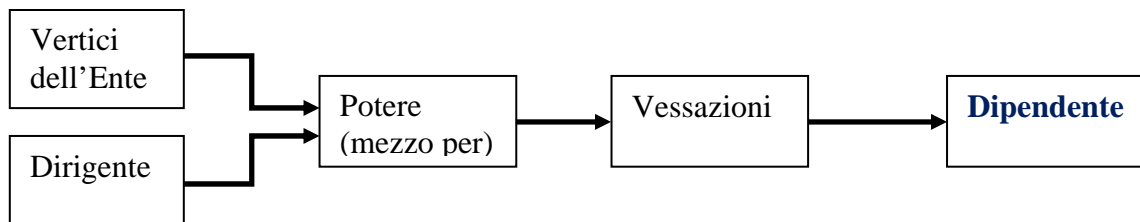
IL PROFILO DEL DATORE DI LAVORO

IL DATORE DI LAVORO È L'UNICO CHE ESCE COMPLETAMENTE SCONFITTO DAL FENOMENO DEL MOBBING

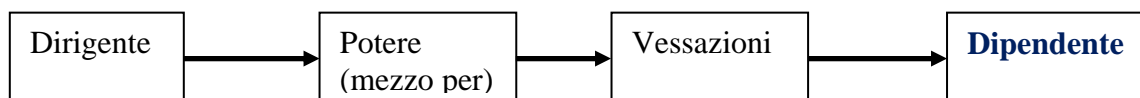
DATORE DI LAVORO PUBBLICO (STATO)



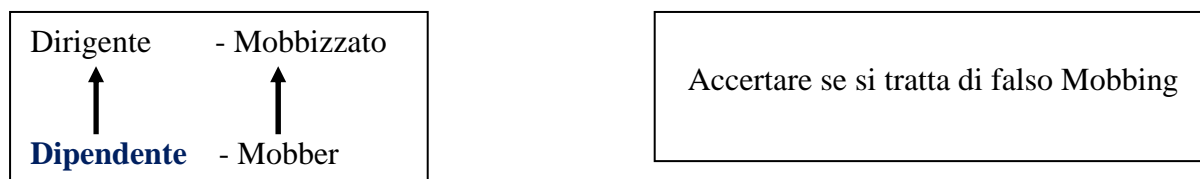
BOSSING



MOBBING



MOBBING VERTICALE ASCENDENTE



MOBBING MISTO

L'indagine coprirà più dipendenti e più situazioni

Segue
Il profilo del datore di lavoro

Deve scaturire, comunque, il seguente messaggio culturale:

**NESSUNO PUO' ESSERE SOTTOPOSTO A VESSAZIONI SUL
POSTO DI LAVORO PER ALCUN MOTIVO**

Cultura nova propaganda est

**- BUONA EDUCAZIONE - LEALTA' – CORRETTEZZA - GIOCO
DI SQUADRA - INCENTIVAZIONE - DETERRENZA**

OGGI

**IL FENOMENO DEL MOBBING NELLA P.A. È LIMITATO TRA INDIVIDUI
DI STESSA ETNIA, CULTURA E RELIGIONE**

DOMANI

**IL FENOMENO DEL MOBBING SI DOVRÀ, NECESSARIAMENTE,
OCCUPARE DI ALTRE SITUAZIONI CHE EMERGERANNO CON
L'INGRESSO NELLA P. A. DI PERSONE DI DIFFERENTE ETNIA, CULTURA
E RELIGIONE**

ESTOTE PARATI

PENSIAMOCI PER TEMPO!

MOBBING IN PILLOLE

PILLOLE DI MOBBING

**IL MOBBING E' VIOLENZA:
ABBASSO LA VIOLENZA.**

W LA PACE.

W LA PACE CON NOI STESSI.

**SE NON TROVIAMO LA PACE CON NOI STESSI,
NON POTREMO TROVARLA CON GLI ALTRI
E VIVERE IN ARMONIA TUTTI INSIEME.**

**LA VIOLENZA GENERA SEMPRE ALTRA
VIOLENZA ED IN MISURA MAGGIORE.**

**LA VIOLENZA NON PORTA MAI NIENTE DI
BUONO:**

CHI SEMINA VENTO RACCOGLIE TEMPESTA

**SE ALLA FINE DI QUESTA PAGINA HAI TROVATO
QUALCHE SPUNTO DI RIFLESSIONE:**

**NON TI PREOCCUPARE:
SEI UNA PERSONA A POSTO.**

**SE ALLA FINE DI QUESTA PAGINA HAI TROVATO
QUALCHE SPUNTO DI RIFLESSIONE MA
PREVARICA DENTRO DI TE IL :
“...MA SI’..., MA POI..., FIGURIAMOCI...”**,

**TI DEVI PREOCCUPARE:
SEI UN MOBBER O UN MOBBIZZATO
“IN PECTORE”**

**SE ALLA FINE DI QUESTA PAGINA NON HAI
TROVATO ALCUN SPUNTO DI RIFLESSIONE:
ALLORA GLI ALTRI SI DEVONO PREOCCUPARE
DI TE, PERCHE’:**

IL MOBBER

SEI

TU!

