

Mobbing in biblioteca?

Nerio Agostini

Consulente servizi bibliotecari
Arese (MI)
nerioago@libero.it

Una pratica che si sta diffondendo negli enti locali

Il termine “mobbing” deriva dall’inglese *to mob*, letteralmente “assalire”, ma può essere meglio definito come “sindrome di accerchiamento”; è un termine mutuato dall’etologia, dove sta a indicare il comportamento del branco che vuole allontanare un simile.

Si parla di mobbing quando un dipendente è oggetto di ripetuti attacchi da parte dei superiori (datore di lavoro e/o suoi preposti), ma anche dei propri colleghi e in particolare quando vengono attuati comportamenti diretti a isolarlo, discriminarlo o comunque a provocare un progressivo disadattamento lavorativo. Il mobbing non riguarda solo il rapporto tra datore di lavoro e dipendente, quanto piuttosto le forme e il modo di inserimento di quest’ultimo nella comunità di lavoro.¹ Il mobbing è un insieme di atti che presi singolarmente possono essere apparentemente inoffensivi, ma che nella loro azione sommativa mirano a emarginare un dipendente e a espungerlo dal luogo di lavoro.

L’esplosione del mobbing come problema connesso all’organizzazione del lavoro e ai diritti dei lavoratori si è verificata dalla seconda metà degli anni Ottanta in poi. Strettamente connesso con una rappresentazione “evoluta” del concetto di lavoro e del ruolo che esso svolge nella vita degli individui, il mobbing è stato oggetto di attenzione in quanto problema sociale in quei paesi del Nordeuropa in cui è più forte la sensibilità po-

litica ai temi dei diritti di nuova generazione e dove si sperimentano pratiche di cittadinanza evoluta connessa al riconoscimento di diritti legati a bisogni immateriali.

In Italia il mobbing è solo da pochi anni oggetto di studi approfonditi sotto il profilo sia medico che legale.

Lo stesso INAIL lo ha inserito solo recentemente negli studi sulle nuove patologie professionali.² Anche se in ritardo rispetto ai paesi nordeuropei, in Italia il fenomeno è già stato oggetto di pronunce giurisdizionali. Rilevante è, ad esempio, la sentenza emessa dal Tribunale di Torino in data 11 dicembre 1999 che ha definito due elementi sostanziali:

a) ha descritto gli stati patologici tipici dell’esistenza di un dipendente: sindrome ansioso-depressiva reattiva, labilità emotiva, nervosismo, insonnia, disappetenza, ansia, perdita di autostima, con conseguente frequente ricorso all’uso farmacologico di ansiolitici e anti-depressivi;



C. Marinello

b) ha rammentato come tali danni alla persona rientrano nella fattispecie del “danno biologico”. L’emarginazione dal lavoro, ingiustamente attuata attraverso la demotivazione del singolo lavoratore e il suo conseguente stato di sofferenza psicofisica, è imputabile al datore di lavoro ai sensi dell’articolo 2087 del Codice civile, secondo il quale

l’imprenditore è 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.

Il mobbing stride inoltre con il principio di tutela della salute e

della dignità umana del lavoratore sanciti dalla Costituzione.³ Non trascurabili sono gli effetti culturali che il concetto di mobbing produce nell'immaginario collettivo. Esso suscita un'idea "nuova" del luogo di lavoro, che non è più solo un luogo fisico, ma soprattutto un luogo emotivo, perché in esso si concentrano umori, sensibilità, culture differenti e spesso può diventare anche un luogo di sofferenza, di disagio, di insoddisfazione, di conflitto. Per queste ragioni i temi della serenità psicologica e del benessere psicofisico dei luoghi di lavoro e gli aspetti emotivi e motivazionali delle attività lavorative vengono sempre più considerati come strategici nell'organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane.

Il mobbing nella pubblica amministrazione

Questo fenomeno, in generale, è stato attentamente studiato nel Nordeuropa e in particolare nei paesi anglosassoni. Il Parlamento europeo ha emanato nel 2001 una risoluzione⁴ che evidenziava, a seguito di un'indagine promossa da una propria fondazione di Dublino, che nel 2000 ben l'8% dei lavoratori dell'Unione europea, cioè 12 milioni di persone, era stata vittima di mobbing e che la percentuale maggiore era localizzata nella pubblica amministrazione.

Dai dati contenuti negli studi dell'Associazione Prima⁵ e dalla Clinica del lavoro di Milano⁶ risulta che in Italia circa un milione e mezzo di lavoratori è vittima del mobbing e che nella pubblica amministrazione si ha una percentuale in rapido e continuo aumento. Ciò è confermato dalla relazione dell'ISPELS (Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro) per l'anno 2000 laddove

evidenzia che il 71% delle denunce per mobbing riguarda i dipendenti degli enti pubblici e con prevalenza femminile. Questi e altri dati sono stati ribaditi nella "Conferenza europea sul mobbing" tenutasi a Venezia nel 2002.⁷ Di fatto l'introduzione di logiche privatistiche nell'organizzazione e nel funzionamento delle amministrazioni (ora previste dal decreto legislativo n. 165/2001)⁸ ha determinato una sensibile crescita del fenomeno. In particolare nel lavoro pubblico sono aumentate le possibilità di mobbing verticale, cioè quello esercitabile nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente da chi si trova in una posizione di supremazia gerarchica e manageriale. Il mobbing verticale, infatti, può trovare terreno fertile soprattutto all'interno della nuova configurazione delle funzioni e dei poteri della dirigenza pubblica: essa svolge le sue attività in base a degli obiettivi da raggiungere e di conseguenza accentua la propria autonomia nell'organizzazione e nella gestione del personale e in quella dei rapporti di lavoro,⁹ utilizzando poteri e capacità simili a quelli del datore di lavoro privato.¹⁰ Di conseguenza aumenta in modo esponenziale la sua reale incidenza sulla sfera individuale del lavoratore. Inoltre la fine del mansionismo e delle rigidità strutturali e organizzative (che comportavano che il lavoratore venisse preposto all'esercizio di specifiche mansioni difficilmente modificabili) e la gestione delle risorse con l'esasperato orientamento al risultato possono essere cause strutturali potenzialmente idonee all'instaurarsi del mobbing. Le logiche privatistiche recentemente introdotte nell'organizzazione delle risorse umane all'interno delle amministrazioni pubbliche, se infatti da un lato possono migliorare l'efficienza organizzativa e favoriscono l'efficacia, dal-

l'altro hanno costituito e costituiscono un possibile terreno di coltura delle "pratiche di mobbing". Di contro, il dirigente pubblico, al quale sono assegnate come specifiche funzioni l'organizzazione e la gestione del personale, ha nell'organizzazione degli uffici e nelle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro "poteri e capacità simili a quelli dell'imprenditore privato"¹¹ per cui è soggetto al dettato dell'art. 2087 del Codice civile ed è, dunque, tenuto ad adottare nell'esercizio delle sue funzioni dirigenziali 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.

La complessiva rilevanza del fenomeno del mobbing nel lavoro pubblico non può essere sicuramente sottovalutata ed è ragionevole prevederne una sua più pronunciata emersione allorché, dopo questi anni di rodaggio, la riforma dei principi strutturali di funzionamento dell'organizzazione pubblica cominceranno a entrare "culturalmente" a regime.

Tuttavia la discriminazione può avvenire non solo a causa di un provvedimento gestionale del dirigente, ma anche come conseguenza di un vizio tipico dell'attività amministrativa, come ad esempio nel caso di mobbing determinato da uno scavalcamiento di carriera "ingiustamente subito" da un dipendente, che configura il vizio di un eccesso di potere.¹²

Il fenomeno mobbing, in Italia, è stato trattato in seminari e convegni a partire dal 1999; tra gli ultimi assumono valenza per l'ambito pubblico quello tenutosi a Torino il 10 giugno 2003, promosso dalla Regione Piemonte, e a Capri il 17 maggio 2003, organizzato dal Formez e dal Dipartimento della funzione pubblica. Vi è stata la partecipazione degli specialisti di

tutti i settori che entrano in contatto con questo fenomeno: psichiatri, giuslavoristi e studiosi della materia. Sono affiorati alcuni interessanti elementi di carattere generale. Il profilo del mobbizzato che emerge è quello di un lavoratore solitamente preparato dal punto di vista professionale, spesso vittima di colleghi che, per realizzarsi, hanno bisogno di umiliare gli altri. Ha un'età compresa fra i 41 e i 50 anni, il 45% sono uomini, il 55% donne. Le analisi e i dati emersi portano a dire che dal punto di vista medico sono tante le connessioni esistenti fra mobbing e salute psichica: ansia, angoscia, depressione, sconforto, rabbia, mancanza di stima di se stessi, desiderio di rivalsa e vendetta, sfiducia. E queste sono solo alcune delle ripercussioni che il mobbing può avere su un lavoratore. Panico, mal di testa, nausea, disturbi gastrointestinali, eritemi sono invece alcune delle somatizzazioni. Ma soprattutto è emerso che dal mobbing non si guarisce mai completamente.

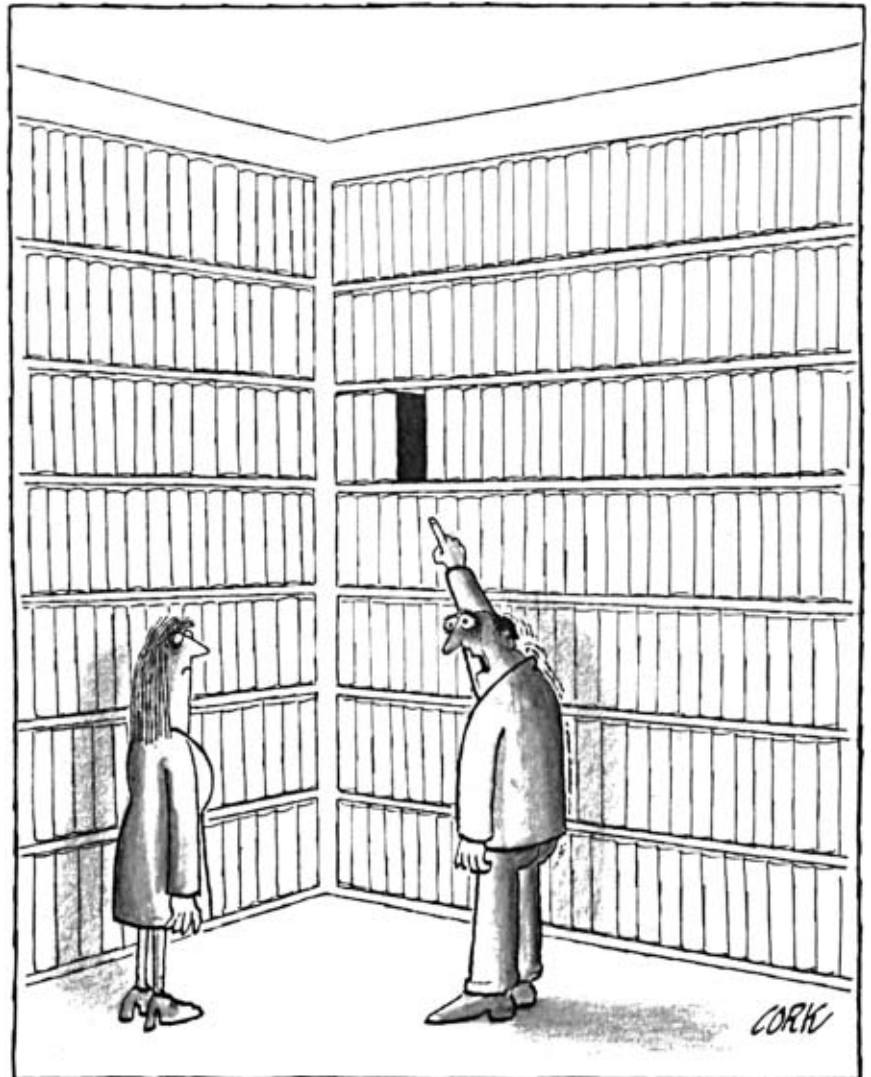
Anche il Formez¹³ gestisce una serie di attività relative alla prevenzione del mobbing,¹⁴ che vanno dalla raccolta di normativa e di notizie utili sull'argomento al forum per consentire di dialogare su questo tema così sentito, dalla newsletter alle informazioni varie sul contenzioso pubblico e sulle forme di flessibilità che sempre più si stanno diffondendo nella pubblica amministrazione e che incidono sul fenomeno.

Il mobbing nell'ente locale

Negli ultimi anni si sente sempre più parlare di mobbing anche negli enti locali. Il problema esisteva sicuramente anche prima, ma probabilmente è emerso con forza a seguito delle modificazioni strutturali e organizzative che hanno

investito, nel bene e nel male, gli enti pubblici in generale e gli enti locali in particolare. Le modificazioni sono avvenute in contemporanea attuazione della normativa già citata e in applicazione dei contratti collettivi che con l'introduzione del rapporto di lavoro a "diritto privato" grossi riflessi hanno avuto sul personale dipendente e non. Anche nell'ente locale la nuova configurazione delle funzioni e dei poteri della dirigenza, come già descritto, gli incarichi di valenza dirigenziale come le Posizioni organizzative,¹⁵ nonché l'introduzione di logiche produttive privatistiche nella gestione e nel-

l'erogazione dei servizi locali costituiscono un terreno assai fertile per il mobbing. Il problema del mobbing negli enti locali chiama in causa, oltre alla dirigenza che ha il potere gestionale assoluto sulle risorse umane, anche gli amministratori per il loro potere discrezionale di nomina di queste figure "fiduciarie" strategiche con tutte le relative e possibili ripercussioni a livello giuridico. Gli enti stanno prendendo coscienza molto lentamente del problema e si cominciano a vedere, anche se scarse, iniziative significative e utili per inquadrare il fenomeno. La Regione Piemonte, ad esempio,



Dove è finito il libro!?

ha affrontato la problematica con l'approvazione di un *Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori* per i propri dipendenti, proposto dal Comitato per le pari opportunità della Regione stessa.¹⁶ Esso prende in considerazione sia le molestie sessuali che il mobbing e ratifica l'impegno con l'impegno di trattare l'argomento anche in ambito di formazione e di aggiornamento professionale. Per dare attuazione al *Codice* viene istituito il "consulente di fiducia" che su richiesta del dipendente interessato si farà carico del caso. Analoga struttura, forse più snella e più adeguata all'ente locale cui ci si riferisce in questo articolo, ha il *Codice di condotta per la lotta contro il mobbing* adottato dal Comune di Legnano (MI).

Il mobbing esiste nelle biblioteche di ente locale?

Il fenomeno del mobbing si può presentare in forme diverse a seconda dei servizi in cui l'ente locale è strutturato e in rapporto al grado di autonomia operativa che gli stessi hanno nei confronti dei cittadini. La biblioteca di ente locale ha una specificità strutturale, organizzativa e di erogazione, una complessità tecnica e scientifica, un ambito di competenze istituzionali e/o indotte dai bisogni dei cittadini che la caratterizzano come un servizio "unico e diverso" dagli altri. Tale specificità non salva dal mobbing, ma laddove il fenomeno si manifesta può avere molti aspetti peculiari, pur in una dinamica di sviluppo simile a quella di altri servizi.

Le biblioteche di ente locale, quindi, non sono esenti dal fenomeno mobbing, anzi per certi aspetti in esse si verificano casi eclatanti, strettamente legati alle forti modificazioni strutturali inter-

venute in questi ultimi anni e a quelle che si stanno profilando con il ricorso sempre più forte alle nuove forme di gestione e alla esternalizzazione e precarizzazione del lavoro.

Nelle biblioteche vi è stata un'accelerazione di alcuni cambiamenti nella gestione e nella conseguente organizzazione del lavoro, determinando situazioni ambientali che facilitano l'insorgere del mobbing. Si ha, infatti, sempre più di frequente:

- la compresenza di soggetti con rapporti di lavoro differenziati (tempo indeterminato, collaborazione coordinata continuativa, tempo pieno e tempo parziale);
- la contemporanea prestazione lavorativa di soggetti facenti capo a datori diversi (dipendenti dell'ente assieme a soci o dipendenti di cooperative o agenzie private) per effetto della esternalizzazione di servizi o attività;
- il riconoscimento di retribuzioni sostanzialmente diverse anche a parità di compiti o funzioni (a parità di CCNL, inquadramenti ai minimi tabellari per gli esterni oppure applicazioni di CCNL diversi quali enti locali, commercio, federculture);
- il mancato riconoscimento o la scarsa valorizzazione professionale. A questi aspetti va aggiunto, infine, il modo in cui si è sviluppato in via esponenziale, soprattutto a seguito della ristrutturazione e dell'introduzione di criteri di efficientismo intensivo, la richiesta di fidelizzazione dei dipendenti alle missioni del management su obiettivi politico-amministrativi generali trascurando o emarginando gli obiettivi particolari (mission) e specifici della biblioteca.

Il fenomeno della violenza psicologica in biblioteca, come negli altri servizi e uffici, si configura come attività persecutoria posta in essere nell'ambiente lavorativo e capace di incidere fortemente sul-

la sfera personale dei singoli soggetti colpiti. Contrariamente a quanto si potrebbe pensare, la vittima delle molestie morali in biblioteca non è necessariamente una persona di carattere debole, un "perdente nato". Anzi, in un ambiente piatto o poco dinamico, tipico della "vecchia" biblioteca autoreferenziale e conservatrice, dove vige una sorta di complicità tra mediocri, finalizzata a non creare competizione, a volte a essere colpito è il lavoratore più brillante, capace e creativo, quello che si mette in luce. Spesso è soltanto l'ultimo arrivato, colpevole di aver rotto una precedente dinamica di clan molto chiusa. Talvolta è una persona originale, che non accetta gli standard comportamentali del gruppo, che veste in modo eccentrico, che ha idee politiche "precise" o convinzioni religiose particolari. A volte è il lavoratore onesto, quello che non accetta regole clientelari o paramafiose che potrebbero esistere nel gruppo; a volte è colui che vuole mettere in discussione metodologie operative obsolete; in alcune occasioni può anche essere colui che ha inclinazioni sessuali particolari o presenta difetti fisici o disabilità.

Verso l'operatore preso di mira, futuro mobbizzato, vengono messi in campo da una o più persone, nella loro qualità di "colleghi" sopra-ordinati, pari-ordinati o sotto-ordinati, un complesso di atti e azioni, formali e non. Egli, in quanto soggetto di mobbing:

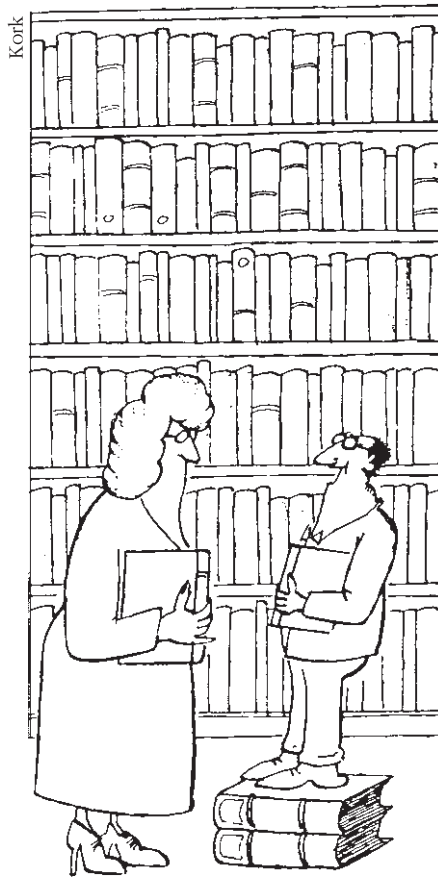
- è oggetto di chiacchiere e di calunnie;
- viene offeso o ridicolizzato;
- è isolato dal contesto dei suoi colleghi di lavoro;
- non è più tenuto al corrente delle informazioni necessarie;
- è ritenuto ingiustamente responsabile di colpe anche davanti a esterni o alla dirigenza;
- viene privato degli strumenti ne-

cessari per svolgere il proprio lavoro;

- vengono messe in dubbio le sue capacità professionali;
- viene sottoposto a eccessivi carichi di lavoro;
- il suo lavoro viene continuamente criticato, svuotato di contenuti, declassato;
- viene sottoposto a continui controlli nei periodi di malattia;
- viene spinto al cambiamento di attività o professione;
- viene spinto alla mobilità, al prepensionamento e persino al licenziamento.

La violenza morale sul bibliotecario o su altri operatori della biblioteca può manifestarsi con una molteplicità di aspetti, ma sostanzialmente è finalizzata a:

- impedirgli di esprimersi (ambito tecnico e programmatico);
- isolarlo fisicamente (impedire che gli altri lavoratori gli rivolgano la parola; collocarlo in luoghi isolati o che comportano lunghi tempi di percorrenza ecc.);
- isolarlo psicologicamente (estrometterlo dalle decisioni; negare la necessità della sua presenza; comportarsi come se il mobbizzato non ci fosse; sottrargli il lavoro);
- discreditarlo (attacchi alla sua reputazione per ridicolarlo, umiliarlo; attacchi alle sue convinzioni religiose, sessuali, morali; calunnie verso i membri della sua famiglia ecc.);
- minare la considerazione che ha di sé (non attribuirgli incarichi o attribuirgli compiti inferiori o superiori alle sue competenze; simulare errori professionali; attivare continue critiche alle sue prestazioni o alle sue capacità professionali anche di fronte a soggetti esterni; dare indicazioni volutamente confuse, contraddittorie e/o lacunose; adottare azioni di sabotaggio ecc.);
- attivare la sindrome della scrivania vuota (privarlo dei mezzi di comunicazione quali telefono,



computer, posta; bloccare il flusso di informazioni necessarie al lavoro);

- applicare sanzioni amministrative senza cause apparenti e senza motivazioni;
- compromettere il suo stato di salute (negazione di periodi di ferie o di congedo, attribuzione di mansioni a rischio o con orari massacranti ecc.);
- simulare violenza o minacce di violenza;
- determinare comportamenti incontrollati da parte del mobbizzato, affinché sia evidente la sua irresponsabilità che può diventare un insindacabile motivo di licenziamento.

La reiterazione e la persecutorietà sono due requisiti delle vessazioni morali da mobbing. Le situazioni qui descritte, quindi, non sono da intendersi come episodiche, ma durano nel tempo, sono messe in

atto con continuità e sistematicità da parte dei colleghi, del responsabile di struttura o del dirigente (spesso non bibliotecario e sempre più spesso proveniente anche da aree non culturali o della comunicazione).

In moltissimi casi vengono compiuti anche “atti formali” che per loro natura hanno un preciso contenuto mobbizzante nei confronti del bibliotecario:

- sistematica non attribuzione di incarichi adeguati;
- continua assegnazione di compiti riconosciuti come dequalificanti;
- continua critica formale alle prestazioni e alla professionalità;
- metodica esclusione dai momenti di aggiornamento e di formazione;
- metodico invio di censure o richiami scritti generici o scarsamente motivati.

Generalmente il mobbing ha i suoi testimoni. Dato il tipo di violenze psicologiche e il fatto che sono protratte nel tempo, è quasi impossibile che una o più persone dello stesso ambito lavorativo non capiscano cosa sta succedendo alla vittima. I testimoni che non intervengono in difesa del mobbizzato vengono definiti *side-mobbers*, fiancheggiatori. A volte per omertà o disinteresse, assistono come pubblico alla persecuzione. Altre volte, per desiderio di compiacere il capo tirannico o influenzati dal clima diffuso di ostracismo nei confronti della vittima, si trasformano a loro volta in *mobbers*.¹⁷

Non va tralasciato poi il comportamento di molti amministratori (sindaco, assessori) o loro “fiduciari” (segretario o direttore generale) che sostituendosi (contro la legge) al dirigente (incapace o consenziente o che non vuole opporsi) nella funzione di datore di lavoro attivano una modalità relazionale nei confronti degli opera-

tori di biblioteca caratterizzata da pesanti azioni impositive e “mob-bizzanti”. Tipiche e ricorrenti sono le frasi imperative: “questa è una disposizione di servizio”; “gli obiettivi politici impongono questa scelta”; “lei è pagato per obbedire alle volontà politiche”; “lei non deve pensare”!

Dalle varie tipologie di aggressione descritte scaturiscono spesso ai danni del soggetto-vittima del mobbing sindromi e patologie, diverse da caso a caso come intensità e con tempi di sviluppo differenti, che provocano un’inevitabile perdita di autostima e di professionalità, oltre a gravi danni alla salute, e che lo costringono anche ad assentarsi dal posto di lavoro con una conseguente ulteriore e progressiva emarginazione dai processi produttivi del servizio.

Le fasi di sviluppo del mobbing in biblioteca

Il fenomeno del mobbing in biblioteca si sviluppa seguendo le classiche fasi descritte dagli studiosi della materia e che sostanzialmente sono simili, fatte salve le specificità del servizio, in ogni ambito lavorativo.

Secondo Leymann¹⁸ il fenomeno del mobbing si manifesta in quattro fasi distinte:

- 1) fase dei segnali premonitori;
- 2) fase della stigmatizzazione;
- 3) fase dell’ufficialità;
- 4) fase finale o dell’allontanamento.

La prima fase è caratterizzata da un improvviso “segnale di cambiamento” in negativo di una situazione tranquilla ed equilibrata dove le relazioni sono positive. Il cambiamento delle relazioni e l’individuazione della “vittima” avviene nella quasi totalità dei casi come conseguenza di cambiamenti strutturali quali: promozioni, premi differenziati, assegnazione *ad personam* di incarichi di valenza

professionalizzante, inserimenti di nuove figure, esternalizzazione di attività, riorganizzazione del servizio e quindi del lavoro. Tale cambiamento può anche venire per le cosiddette “antipatie o incompatibilità tra soggetti”, ma l’elemento scatenante è spesso il cambiamento strutturale o la modifica di uno *status quo*. Come conseguenza del cambiamento, di fatto, iniziano ad attivarsi delle “sporadiche critiche” verso uno dei soggetti in campo.

La seconda fase è caratterizzata dalla “continuità delle aggressioni”, che tendono a danneggiare la persona presa di mira e cercano soprattutto di:

- ledere la reputazione;
- escludere dai flussi informativi;
- rendere difficile l’espletamento del lavoro di qualità.

La fase della “ufficialità” si ha quando l’ufficio competente, di solito quello del personale, viene investito del problema dal soggetto-vittima oppure quando avvengono episodi di tale evidenza collettiva che l’ufficio preposto deve farsene carico attivando la cosiddetta “inchiesta” di verifica. Spesso questa azione è colta dai colleghi mobbizzanti come un momento di ulteriore “colpevolizzazione” della vittima, attraverso l’esaltazione negativa dei suoi comportamenti o tratti caratteriali, piuttosto che essere un’occasione per analizzare le condizioni ambientali oggettive.

A seguito di ciò il soggetto-vittima si trova a essere totalmente incompreso, isolato nell’ambiente, dequalificato professionalmente. Il malessere psicologico e i disturbi psicosomatici lo portano a sottoporsi a cure specialistiche e si annuncia la fase finale di “allontanamento ed espulsione”.

Secondo Ege,¹⁹ il maggior studioso del mobbing in Italia, le fasi di sviluppo del fenomeno sarebbero invece sei, e inoltre gli ambienti

lavorativi italiani sarebbero caratterizzati da una “pre-fase” che non esiste negli altri paesi europei:

un conflitto fisiologico normale ed accettato [...] che non costituisce mobbing anche se è evidentemente un terreno fertile per il suo sviluppo. Si tratta di un conflitto generalizzato, che vede tutti contro tutti e non ha una vittima cristallizzata. Non è del tutto latente, ma si fa notare di tanto in tanto con banali diverbi di opinioni, discussioni, piccole accuse e ripicche, manifestazioni del classico ed universalmente noto tentativo generalizzato di emergere rispetto agli altri.²⁰

Questa pre-fase è definita la “condizione zero”. Le sei fasi del mobbing sono così definite:

- 1) conflitto mirato;
 - 2) inizio del mobbing;
 - 3) primi sintomi psicosomatici;
 - 4) errori e abusi dei soggetti preposti all’amministrazione del personale;
 - 5) serio aggravamento della salute psicofisica della vittima;
 - 6) esclusione dal mondo del lavoro.
- Nella prima fase si concretizza l’individuazione del soggetto su cui viene “indirizzata” la conflittualità e verso il quale cominciano azioni di attacco distruttivo. Ciò avviene, come già ricordato, per qualche elemento di cambiamento dell’equilibrio esistente, ad esempio aumento di merito, promozione, incarichi, progressioni ecc.

La fase successiva è caratterizzata dalla “presa di coscienza” da parte della vittima che qualcosa è cambiato, avverte disagio e fastidio ambientale per la freddezza che lo circonda, dall’interrogarsi sulle reali motivazioni o su cosa egli possa aver fatto per meritarsi gli attacchi denigratori. È l’inizio della crisi ovvero l’inizio della fine.

La terza fase si ha quando la vittima comincia ad “accusare problemi” psicosomatici quali insonnia, insicurezza, tremori, problemi di

gestivi. Vive la situazione come un incubo da cui non vede vie di uscita, nemmeno attraverso l'eventuale aiuto di persone sensibili che si rendessero disponibili, e iniziano così i periodi di assenza per malattia progressivamente sempre più lunghi.

Nel momento in cui "il caso" diventa "ufficiale" allora scatta, purtroppo, la fase degli errori e degli abusi da parte dell'ufficio del personale, o altro ufficio preposto, attraverso l'inchiesta, i controlli, i richiami individuali anziché a tutto il personale e attraverso la negazione individuale di permessi, ferie ecc. Errori madornali legati quasi sempre alla non conoscenza del fenomeno mobbing e dei suoi meccanismi e alla impreparazione relazionale di chi è preposto agli interventi repressivi.

Segue la fase depressiva della vittima con il ricorso progressivo a psicofarmaci e terapie varie. Nella vittima matura l'autoconvinzione di avere tutto il mondo contro o di essere causa di tutti gli aspetti negativi del lavoro.

Le conseguenze indotte

Il mobbizzato trova spesso nella famiglia o nell'ambiente familiare il luogo in cui è in prima istanza sostenuto e confortato (situazione tipicamente italiana per il forte peso della famiglia nell'organizzazione sociale). Questo luogo di fatto diventa la camera di compensazione e di sfogo, ma ciò comporta nel tempo, dato che il fenomeno ha sempre archi temporali lunghi, una saturazione e un rigetto difensivo che può portare alla rottura dei rapporti familiari e quindi a un'emarginazione aggiuntiva rispetto a quella sul posto di lavoro. Lo stato depressivo e le frustrazioni provocano inoltre la progressiva diminuzione delle relazioni sociali, con ulteriore danno individuale

per quanto concerne la salute complessiva. Si parte infatti da problemi psicosomatici (cefalea, dolori allo stomaco, tachicardia ecc.) per passare a problemi emozionali (ansia, tensione, insonnia) e a problemi comportamentali (anoressia, bulimia, farmacodipendenza).

Il continuo assentarsi dal posto di lavoro per cure e quindi la improduttività del soggetto mobbizzato può diventare l'alibi datoriale (del dirigente o, purtroppo troppo spesso, dell'amministratore) di un trasferimento d'ufficio per "incompatibilità ambientale" (es. dalla biblioteca ad altri servizi, se non addirittura ad altri settori dell'ente con il conseguente cambio di professione), ma può portare anche al superamento del limite massimo cumulativo per malattia che conduce al licenziamento e quindi all'espulsione dal lavoro. Le reazioni a questo risultato finale sono sempre molto negative e comportano lo sviluppo di manie ossessive a volte con esiti traumatici che la cronaca nera sempre più frequentemente porta alla ribalta, quali addirittura l'omicidio come vendetta sul *mobber* o il suicidio.

Il danno

È abbastanza facile quantificare il danno economico per la perdita di stipendio o di lavoro e per le spese indotte dalle varie patologie, e quindi da visite, farmaci, ricovero, trasporti ecc. È molto più difficile, invece, quantificare il costo "umano", costituito dall'angoscia, dalla paura, dal generale calo della qualità della vita sia della vittima che dei familiari o delle persone vicine. Dalle considerazioni emerse dalla casistica studiata in questi anni si può dire che il mobbing può determinare tre, diversi, tipi di danno.

1) Danno alla salute

Si tratta del danno che deriva dalla compromissione del bene-salu-

te, protetto dalla Costituzione e fondato sull'integrità psicofisica della persona, integrità da cui deriva lo stato di benessere personale e la possibilità di "godere della salute", di poter realizzare il personale progetto di vita, comprendendo in ciò le relazioni interpersonali e sociali. Si tratta di un bene che ha caratteristiche comuni a tutti e che prescinde dal livello culturale, economico e sociale della persona e che per questo si ritiene che sia da valutare con criteri egualitari.

All'interno del danno alla salute si colloca il danno biologico di natura psichica che costituisce una conseguenza tipica delle molestie morali. Va poi riconsiderato anche l'aspetto definito "doppio mobbing", che è legato al ruolo particolare svolto dalla famiglia con il trasferimento delle "sofferenze" al proprio interno, danno tanto più elevato quanto più l'ambiente di lavoro denuncia limiti di solidarietà.

Con l'articolo 13 del decreto legislativo n. 38/2000²¹ è stata introdotta la tutela di tale danno che viene definito, in via sperimentale, come "la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico-legale, della persona" e che, dunque, sarà indennizzato dall'INAIL.

2) Riduzione della capacità lavorativa specifica

Si tratta di una valutazione che fa necessariamente riferimento alle caratteristiche professionali del lavoratore, sia a quelle acquisite con apposita formazione professionale sia a quelle foggiate attraverso l'esperienza cumulata con l'esercizio delle attività lavorative, quindi con una particolare attenzione all'anamnesi lavorativa e alle attività consentite.

3) Inabilità permanente parziale o assoluta

Si tratta di un danno permanente alla capacità lavorativa generica di cui al Testo unico, dpr n. 1124/65

con il riconoscimento in ambito INAIL.

Il mobbing può causare anche “malattie professionali” e, quindi, costituire reato: il delitto di lesione personale colposa previsto e punito dall’articolo 590 del Codice penale.

La prevenzione

Poco si è fatto sul piano della prevenzione, nonostante il grande fermento e il dibattito di questi anni circa le cause e gli effetti che il mobbing produce nell’ambiente lavorativo e nei singoli soggetti sul piano psicologico, fisico e relazionale.

Negli enti locali ci sono sensibilità e realtà territoriali che possono produrre esperienze positive. Le biblioteche e i bibliotecari possono rappresentare un ambito esperienziale interessante, per la specificità professionale e il livello culturale che esso esprime: molto dipenderà dalla volontà di riconoscere un ruolo strategico e non secondario a tale servizio e ai suoi operatori. Si deve verificare un’inversione della tendenza negativa emergente. È comunque da dubitare che la dirigenza dell’ente locale – proprio nella funzione di datore di lavoro che provoca, favorisce o pratica o, comunque, non evita il mobbing o non interviene dal punto di vista disciplinare sul personale che attua il mobbing – possa attivare efficaci misure preventive. Forse occorre mettere in moto situazioni che portino a interventi – a più livelli di responsabilità e con tempi diversificati – condivisi dal bibliotecario. Occorre sempre rafforzare o ripristinare con continuità innanzitutto i principi di democrazia, solidarietà e giustizia.

Dovrebbe essere considerata una prassi professionale, ma anche organizzativa, l’adozione e il rispet-

to di un codice comportamentale. Per il bibliotecario vale il “codice deontologico” formalmente adottato dall’AIB²² che ha un capitolo specifico sui “doveri verso la professione” relativo anche al rapporto tra colleghi in biblioteca.

Tra le misure preventive del rischio mobbing si pone innanzitutto l’esigenza della piena attuazione della normativa vigente in materia di salute e sicurezza dell’ambiente di lavoro,²³ cioè dei locali dove la biblioteca è ubicata.

È opportuno prendere sempre più consapevolezza che l’organizzazione del lavoro raggiunge gli obiettivi che si prefigge (efficienza, efficacia, economicità e qualità) quando è condivisa. Un clima di lavoro “partecipativo”, dove vengono ampiamente esercitati momenti tecnici collettivi e dove vige il dialogo e la comunicazione, minimizza i rischi di mobbing. Una cultura del servizio biblioteca fondata sulla tolleranza, sulla parità delle opportunità e sulla collaborazione reciproca, non può che contribuire a instaurare un clima di lavoro in cui la violenza psicologica e morale ha poche possibilità di entrare. Organizzare il lavoro per processi e favorire lo sviluppo della professionalità individuale basata sul “bilancio delle competenze” specifiche della funzione, della specializzazione o del ruolo all’interno della biblioteca è una modalità che elimina o evita l’insorgere di tensioni insanabili.

È evidente, quindi, che la gestione del mobbing nella biblioteca, quale questione emergente, così come negli altri servizi dell’ente locale, riguarda strettamente la gestione delle risorse umane. I metodi di prevenzione e gestione dei conflitti, delle aggressioni, delle molestie e degli abusi devono far parte delle strategie gestionali ed essere compresi a pieno titolo nella formazione del personale.

Questa prassi deve entrare nella

contrattazione decentrata a livello di ente per la definizione di regole, codici di comportamento, vigilanza, controlli, formazione, sanzioni, indagini, comitati paritetici. Il comitato (o come lo si voglia chiamare) può essere uno “strumento” interessante per redimere le questioni nascenti, per accertare le cause scatenanti, per svolgere azioni di mediazione e risoluzione dei conflitti che possono impedire sul nascere l’instaurarsi di una situazione mobbizzante.

In alcuni enti si sono realizzati “accordi” sindacali²⁴ e sono state attivate esperienze per tentare di mettere a fuoco la problematica anche con l’apertura di “centri di ascolto” o servizi di orientamento.²⁵

Non sono esclusi interventi come quelli adottati da alcune aziende che hanno intrapreso iniziative di approfondimento con la Scuola di direzione aziendale – Sda Bocconi. La strada da percorrere è tutta in salita. Ovviamente si avverte la necessità di un salto culturale del management dell’ente e della biblioteca, ma anche delle rappresentanze sindacali che tanta impreparazione e “ignoranza” hanno dimostrato nella gestione dei cambiamenti strutturali e professionali introdotti dall’ultimo CCNL,²⁶ con forte danno per la professione del bibliotecario e spesso causa non secondaria delle situazioni mobbizzanti oggi in corso.

È abbastanza evidente che quando occorre ripristinare dignità offese si debba attivare un “ruolo di assistenza” sindacale. È una questione delicata e come tale va affrontata. Non è una vertenza in cui si convocano riunioni, assemblee e si stilano comunicati, ma si tratta di problemi individuali e diversi tra loro, che riguardano “singoli soggetti” sottoposti a violenza psicologica. Quindi si devono attivare interventi di ascolto, informazione, orientamento, sostegno, consulenza, assistenza legale e medica.

L'obiettivo non è facilmente raggiungibile, ci vogliono i tempi necessari per trovare il giusto approccio e spesso ciò avviene proprio partendo dalle esperienze, dai casi concreti di mobbing.

In biblioteca va dedicata particolare attenzione e massima riservatezza al personale "non strutturato" o "atipico", in continua crescita quantitativa e qualitativa, per la oggettiva particolare posizione di precarietà e ricattabilità in cui esso si trova. Ciò vale anche per coloro che sono presenti in biblioteca non come dipendenti dell'ente, ma come personale esterno più o meno strutturato, per effetto della esternalizzazione di attività e servizi.

Va comunque osservato che il bibliotecario fatto oggetto di mobbing deve, in ogni caso, adottare alcune precauzioni a propria tutela e a eventuale futuro utilizzo giudiziale:

- contestare sempre, anche per iscritto, i comportamenti illegittimi;
- preconstituire le prove dei com-

portamenti vessatori (testimoni e note scritte circostanziate di denuncia ai superiori e ai rappresentanti sindacali);

- contattare altre persone dell'ente (o bibliotecari di altro ente) con lo stesso problema o che l'hanno avuto in passato;

- mettere in discussione la situazione che si sta verificando, chiedendo incontri di chiarimento con il responsabile di struttura e con il responsabile di servizio/dirigente;

- contattare le associazioni che si interessano di mobbing per avere consigli;

- attivare l'assistenza sindacale e legale al verificarsi delle prime patologie anche per un eventuale ricorso al giudice del lavoro per un provvedimento di urgenza.

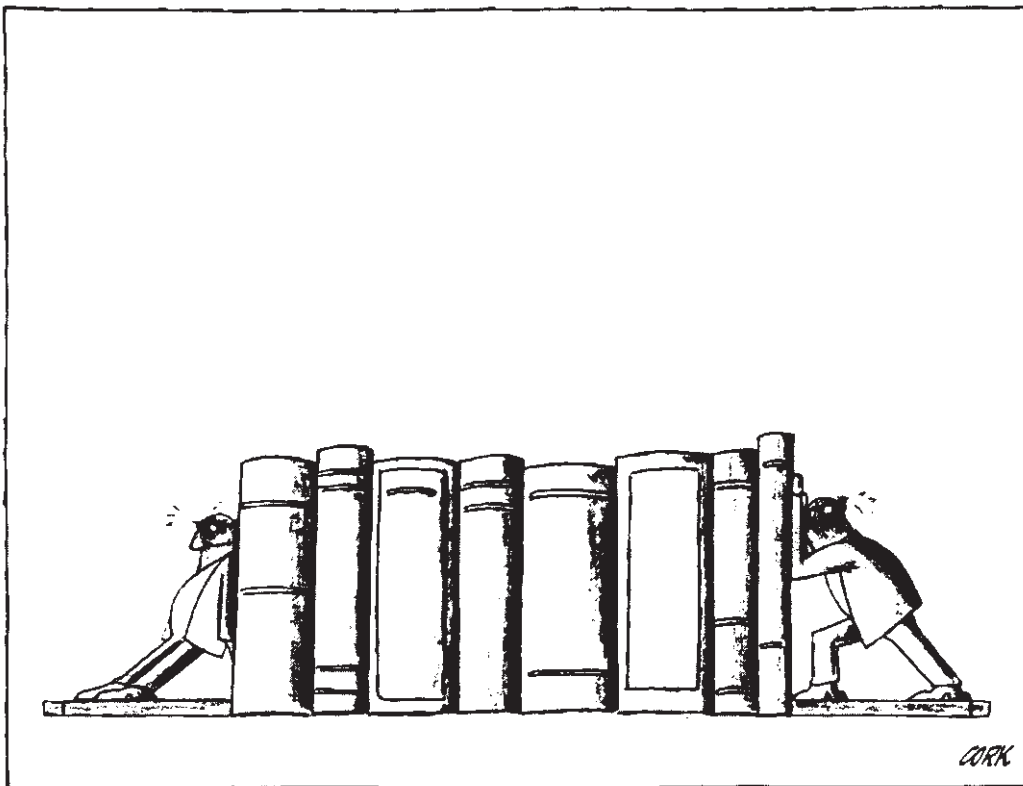
Documentarsi, comunicare, raccogliere informazioni, denunciare e interagire con chiarezza sono alcune delle azioni che possono servire a liberarsi del mobbing. Il bibliotecario potrebbe anche farsi soggetto attivo per aiutare altri col-

leghi, proprio in virtù della sua professionalità nel campo dell'informazione e della comunicazione, fornendo documentazione e consulenza bibliografica mirata.

Associazioni e centri esistenti e accreditati

Ci sono varie iniziative in atto. Si segnala, come esempio interessante per la modalità operativa e di approccio al problema, quella avviata dall'Associazione contro il mobbing di Mestre e l'Associazione Nadir di Marghera, in collaborazione con Comune e Provincia di Venezia: la realizzazione di un sito web,²⁷ per fornire ai lavoratori indicazioni corrette, teoriche e pratiche, con cui confrontare la propria esperienza ed eventualmente reagire. Questo sito web è stato pensato anche come una specie di "sportello virtuale" per affiancare il lavoro dell'Associazione contro il mobbing, dello

Stop Mobbing Point, istituito col patrocinio della Provincia e del Comune di Venezia, e dell'Osservatorio sul mobbing realizzato in collaborazione con l'Università degli studi di Padova. In particolare la sezione "Come difendersi" offre un buon prontuario di operazioni per evitare che un diritto diventi l'espressione di "un oscuro dramma psicologico fra voi e i vostri persecutori" e mettere invece in luce le responsabilità, la dignità e i diritti del lavoratore, oltre che attuare una fedele



analisi dei fatti con un approccio positivo e di rinnovata fiducia in se stessi.

Si segnalano, inoltre, alcune tra le associazioni e i centri esistenti più accreditati in Italia che operano per la tutela dei mobbizzati e lo studio del mobbing:

– *Associazione Prima* (Associazione italiana contro il mobbing e lo stress psicosociale) fondata a Bologna nel 1996 da Harald Ege;

– *Associazione MIMA* (Movimento italiano mobbizzati associati) con sede a Roma;

– *Centro per la prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione del disadattamento lavorativo ICP* – Clinica del lavoro “Luigi Devoto” presso l’Ospedale Mangiagalli di Milano;

– *Centro di ascolto per il mobbing* presso l’ISPELS di Roma.

La tutela e il riconoscimento del danno biologico

L’unico mezzo per contrastare l’attività persecutoria, una volta diventata irreversibile, è il ricorso giudiziale avente come oggetto proprio l’accertamento del mobbing e tendente a ottenere il risarcimento del danno. È chiaro che la fase più delicata è rappresentata dall’istruttoria nella quale, oltre a dimostrare l’esistenza dei fatti accaduti, occorre provare anche il nesso di causalità tra i fatti e l’evento-malattia. Non sempre è facile, ma per fortuna lo sviluppo della normativa e della giurisprudenza sta prendendo positivamente coscienza del fenomeno mobbing. In base all’articolo 2087 del Codice civile il datore di lavoro deve prevenire i danni alla salute, adottando tutti gli strumenti resi disponibili dall’attuale stato della scienza e della tecnica, benché non espressamente contemplati dalle norme antinfortunistiche. Questo concetto è ribadito ed

esteso dall’articolo 3 del decreto legislativo n. 626/94, che impone fra le misure di tutela al punto f): “il rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro [...] e nella definizione dei metodi di lavoro”.

Sul fatto che la controversia di mobbing, nell’ente pubblico, debba essere deferita al giudice ordinario non pare possano esservi più dubbi,²⁸ trattandosi di controversia relativa al rapporto di lavoro. Così ha tra l’altro stabilito l’ordinanza n. 6311 del 6 dicembre 2000 del Consiglio di Stato che ha, per la prima volta, esaminato il tema del mobbing nel pubblico impiego, statuendo la competenza del giudice ordinario a decidere su di una richiesta di condanna avanzata da un dipendente per danno biologico ad esso conseguente.

Viene altresì precisato che le controversie in materia di mobbing sono di pertinenza della magistratura ordinaria in quanto non sono in alcun modo ipotizzabili come controversie in materia di pubblici servizi

posto che l’art. 33 comma 2 lettera e) del decreto legislativo n. 80 del 1998 nel testo modificato dalla legge 21 luglio del 2000 n. 205, esclude dalla giurisdizione amministrativa le controversie meramente risarcitorie che riguardano il danno alla persona o alle cose.²⁹

La sofferenza da mobbing, infatti, al di là degli aspetti penalistici, ai quali concretamente può accompagnarsi, può essere, come precedentemente ricordato, causa di “danno biologico” risarcibile innanzi al giudice ordinario secondo l’art. 2043 del Codice civile.

Il datore di lavoro è tenuto al risarcimento sia del danno patrimoniale che di quello non patrimoniale (danno biologico e danno morale) qualora il lavoratore possa dimostrare non solo di aver subito una lesione fisica o psichica

(lesione che, come ha indicato il Tribunale di Torino, Sezione lavoro 1° grado del 16 novembre 1999, può anche essere non permanente) e che la lesione è dovuta al lavoro, ma anche che vi è stato un illecito nel comportamento che ha cagionato tale danno: deve cioè provare la condotta dolosa o colposa del molestatore oppure un inadempimento contrattuale.³⁰

L’ipotesi del risarcimento del danno biologico postula un duplice accertamento dei fatti: innanzitutto l’accertamento relativo alla sussistenza di un atteggiamento ingiustificatamente vessatorio e, successivamente, l’accertamento dell’esistenza di effetti pregiudizievoli per l’equilibrio psicofisico del dipendente direttamente connessi alla pratica di mobbing. La determinazione del risarcimento del danno è logicamente successiva a tale duplice accertamento. Nel caso di un’esistente depressione personale e soggettiva, se alla condizione di avvilimento dell’individuo contribuiscono anche motivi di lavoro, il datore di lavoro è comunque tenuto ad accollarsi per intero il danno biologico patito dal dipendente.³¹

Il mobbing nel pubblico impiego si connota inoltre per una serie di conseguenze ulteriori.

Una condanna dell’ente per danno biologico da mobbing potrebbe astrattamente comportare, tra l’altro, un danno per l’erario di cui l’autore può essere chiamato a rispondere innanzi alla Corte dei conti. E la questione si complica ancora di più qualora, al “danno biologico” si aggiunga quello “esistenziale”. L’eventuale sentenza di condanna, infatti, colpisce anche l’ente di appartenenza in quanto questo è solidalmente responsabile³² con il proprio dipendente che ha posto in essere il comportamento vessatorio. I conseguenti esborsi costituiscono, a loro volta, “danno erariale”, “cioè ingiusta le-

sione di un interesse economicamente valutabile di pertinenza dello Stato".³³

Ove si verifichi tale situazione la Corte dei conti deve esercitare obbligatoriamente l'azione di regresso tesa a ottenere il reintegro del patrimonio attraverso il recupero nei confronti dell'autore del fatto illecito dannoso delle somme che la pubblica amministrazione è stata costretta a versare a causa della condotta del proprio dipendente. Non è esclusa infine, in caso di mobbing accertato, la responsabilità dirigenziale per cattiva gestione delle risorse umane,³⁴ che infatti rientra nella fattispecie più generale della negatività dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione imputabile al dirigente e può comportare l'applicazione delle conseguenze previste dall'ordinamento, come il mancato conferimento della retribuzione di risultato, la revoca dell'incarico, la destinazione ad altro incarico.

Lo stato della legislazione

È evidente che non è immaginabile e probabilmente non è nemmeno auspicabile che la legislazione si preoccupi dello specifico del mobbing in biblioteca, ma è invece urgente e non rinviabile l'esigenza di avere una legge sul mobbing di carattere generale.

Qualcosa si sta muovendo a livello regionale sia perché vi sono proposte di legge regionali sia perché sono *in itinere* iniziative che possono porta-

re a delle proposte laddove ancora non ci sono. La Regione Lazio è meritoriamente la prima e unica ad aver promulgato una legge. Si tratta della legge regionale anti-mobbing n. 16/2002³⁵ la cui finalità è quella di "prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro" con l'istituzione di centri antimobbing, di un osservatorio regionale sul mobbing, con l'invito a province e comuni a diffondere l'informazione affinché nell'ambito delle contrattazioni collettive decentrate le parti adottino misure

per prevenire e contrastare l'insorgenza di fenomeni di mobbing anche attraverso la partecipazione dei dirigenti e degli altri dipendenti ad appositi corsi di formazione e di aggiornamento, anche mercé interventi programmatori in materia di formazione da parte degli organi paritetici previsti dall'art. 20 del D. Lgs. 626/94.

Non esiste, invece, una legge nazionale che riguarda il mobbing. È un tema presente negli atti dell'attuale legislatura e della precedente. Infatti, a partire dal 1996 sono state presentate in Parlamento varie proposte di legge con intenti e finalità sia preventive che repressive. Ultima in ordine di tempo³⁶ è la

proposta di legge presentata il 27 gennaio 2003 alla Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero della funzione pubblica da un'apposita commissione tecnico-scientifica nominata per

l'analisi e lo studio sulle politiche di gestione delle risorse umane e sulle cause e le conseguenze dei comportamenti vessatori nei confronti dei lavoratori.

La proposta di legge definisce il mobbing, indica a chi spetta la prevenzione e disciplina il percorso per riconoscere i malanni "correlati" allo stress da abuso. Per l'attività di prevenzione, chiama in causa quattro figure:

- il datore di lavoro;
- il lavoratore;
- il "medico competente" ad accertare i "disturbi correlabili a violenza morale o psichica" sul lavoro;
- il "rappresentante per la sicurezza" con incarico di vigilanza sulle situazioni mobbizzanti.

Il testo introduce inoltre i "centri pubblici o istituti specializzati" regionali, dedicati alla diagnosi dei disturbi causati dal mobbing sulla base di un "protocollo di valutazione unico", a livello nazionale.

Quanto alla sanzione, la bozza di legge propone una procedura d'urgenza, facendo leva sul pericolo di vita che corre il mobbizzato e quindi il ricorso al giudice del lavoro territoriale che, a cinque giorni dalla richiesta del lavoratore, con la diagnosi del centro medico regionale

per il mobbing convoca le parti e decide.

Ora rimane l'auspicio che il Parlamento prenda in seria considerazione le varie proposte e trovi il tempo per promulgare una legge oramai



non più rinviabile che andrebbe a completare la normativa attuale e in particolare i codici civile e penale per giungere a strumenti giuridici adeguati e completi utili a fronteggiare legalmente il fenomeno, ma anche a creare condizioni e fornire strumenti per interventi di prevenzione e tutela.

Note

¹ Il Consiglio di Stato si è speso su una descrizione di mobbing, anche se solo verticale: "Il mobbing rappresenta la somma di comportamenti direttamente connessi all'organizzazione del lavoro, oscillanti dall'eccessivo carico di lavoro ai soprusi del superiore e che quindi sembrano gravitare più su aspetti organizzativi che su specifiche, singole situazioni tranquillizzanti", Consiglio di Stato, sez. V – Ordinanza del 6 dicembre 2000, n. 6311.

² Art. 10, comma 4, del d.lgs. n. 38 del 2000.

³ Artt. 32, 35 e 41.

⁴ Risoluzione A5-0283/2001 del 20 settembre 2001.

⁵ Associazione Prima: Associazione italiana contro il mobbing e lo stress psicosociale fondata a Bologna nel 1996 dal dottor Harald Ege.

⁶ Centro per la prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione del disadattamento lavorativo ICP – Clinica del lavoro "Luigi Devoto" presso l'Ospedale Mangiagalli di Milano.

⁷ 8-10 ottobre 2002 presso la Venice International University di San Servolo su iniziativa del CESAL (Centro studi europei su sanità ambiente e lavoro).

⁸ D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*.

⁹ Art. 16, comma 1, lettera h, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, *cit*.

¹⁰ Art. 5, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, *cit*.

¹¹ Art. 16, comma 1, lettera h e art. 17, comma 1, lettera e, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, *cit*.

¹² L'eccesso di potere quale vizio dell'atto amministrativo nelle sue varie figure sintomatiche deve costituire

l'unico metro per verificare, ad esempio, la legittimità di uno scavalco nella progressione di carriera (vedasi: Consiglio di Stato, sez. IV sent. n. 495 del 24 marzo 1998) che può costituire un'ipotesi di mobbing giuridicamente rilevante. Cfr. M. ORECCHIO, *Il mobbing nel pubblico impiego*, "Giustizia.it", (2001), 6.

¹³ Formez è un'associazione con personalità giuridica partecipata dallo Stato attraverso la funzione pubblica, dall'ANCI (Associazione nazionale comuni italiani), dall'UPI (Unione province italiane), dall'UNCEM (Unione nazionale comuni comunità enti montani).

¹⁴ <<http://lavoropubblico.formez.it>>.

¹⁵ Artt. 8-9-10-11 del *Nuovo ordinamento professionale negli enti locali* in vigore dal 1° aprile 1999.

¹⁶ <www.regione.piemonte.it>, "Sezioni tematiche", Comitato per le pari opportunità.

¹⁷ Chi esercita il mobbing.

¹⁸ Heinz Leymann noto psicologo tedesco emigrato in Svezia, deceduto nel 1999, e autore di parecchi studi sul mobbing nel Nordeuropa.

¹⁹ Harald Ege fondatore della Associazione Prima.

²⁰ HARALD EGE, *I numeri del mobbing. La prima ricerca italiana*, Bologna, Pitagora Editrice, 1998.

²¹ D.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38 - *Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144*.

²² Il "codice deontologico" dell'AIB si sviluppa in tre capitoli ed è riportato nell'*Agenda del bibliotecario* che viene consegnata tutti gli anni ai soci all'atto dell'iscrizione, oltre che essere presente sul web.

²³ D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 - *Attuazione delle direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro*, e successive modificazioni.

²⁴ Contratto collettivo integrativo del Ministero per i beni culturali; Azienda sanitaria n. 7 di Catanzaro; Aziende di trasporto pubblico di Torino (Atm e Satti).

²⁵ Sportello di carriera dell'APQ - Associazione progetto quadri.

²⁶ Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni e Autonomie locali 1998/ 2001 del 31 marzo 1999 e successivi accordi nazionali, biennali, del 14 settembre 2000, sulle "code contrattuali" e del 5 ottobre 2001; Nuovo ordinamento professionale del comparto del personale delle Regioni e Autonomie locali del 31 marzo 1999.

²⁷ <www.stopmobbing.org>.

²⁸ Art. 63, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*.

²⁹ Articolo così sostituito dall'art. 7, legge 21 luglio 2000, n. 205. Con riferimento al precedente testo la Corte costituzionale, con sentenza n. 11 del 17 luglio 2000, n. 292 (Gazzetta ufficiale 19 luglio 2000, n. 30 - Serie speciale), aveva dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità costituzionale del primo comma, nella parte in cui istituiva una giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo in materia di pubblici servizi, anziché limitarsi a estendere in tale materia la giurisdizione del giudice amministrativo alle controversie aventi ad oggetto diritti patrimoniali conseguenziali, ivi comprese quelle relative al risarcimento del danno. Con la medesima sentenza la Corte aveva inoltre dichiarato l'illegittimità costituzionale dei commi 2 e 3 del presente articolo.

³⁰ Sentenza della Cassazione n. 475 del 19 gennaio 1999.

³¹ Sentenza della Corte di Cassazione - Sezione lavoro - n. 5539 del 9 aprile 2003.

³² Art. 28 della Costituzione.

³³ Sentenza della Cassazione - Sezione Unite - n. 2 del 4 gennaio 1980.

³⁴ Art. 21 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*.

³⁵ Legge regionale n. 16 dell'11 luglio 2002 - *Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro*, pubblicata sul "Bollettino ufficiale della Regione Lazio", 30 luglio 2002, 21 - Supplemento ordinario, 3.

³⁶ A luglio 2003, al momento della stesura di questa mia riflessione.