PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 10 - numero 2008 di martedì 16 settembre 2008

Il mobbing: costi sociali e chiarimenti della Cassazione

La Cassazione definisce i confini del mobbing le cui conseguenze economiche gravano sull'individuo, sull'azienda e sulla collettività. Un approfondimento sui costi diretti e indiretti di questa patologia: nel 2005 in Italia stimati 792 milioni di euro.

Pubblicità

La Corte di Cassazione fissa i confini del mobbing con la sentenza n. 22858 dell'11 settembre 2008 con la quale ha stabilito una serie di riferimenti utili per identificare il fenomeno mobbing sul piano civile e quindi sui margini per un risarcimento.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Questa sentenza precisa una serie di regole utili per identificare il mobbing con l'obiettivo di arrestare o almeno diminuire il fenomeno ed evitare strumentalizzazioni di qualsiasi parola detta in azienda: prima di tutto sono rilevanti anche le discriminazioni che hanno come obiettivo il danneggiamento del dipendente che si sono protratte anche solo per qualche tempo (6 mesi); poi, le battute grossolane contro i dipendenti incidono sulla valutazione finale del giudice e, infine, il datore di lavoro deve intervenire su quello che i giuristi chiamano il mobbing orizzontale, le vessazioni fra colleghi.

Quindi sembra che il datore di lavoro sia sempre responsabile della condotta del dipendente in posizione di supremazia gerarchica e non possa sottrarsi alla sanzione tentando una riparazione senza atti di pacificazione e vigilanza concreti.

Le conseguenze economiche del mobbing gravano sull'individuo, sull'azienda e sulla collettività.
Per approfondire la tematica dei costi di questo tipo di rischio prendiamo spunto da uno dei contributi pubblicati tra gli atti del convegno "Promozione del benessere organizzativo e sviluppo di azioni di contrasto dei rischi psicosociali", organizzato dal Dipartimento di Medicina e Sanità Pubblica dell'Università degli Studi di Verona.

In "**Stima dei costi diretti ed indiretti riferibili alle patologie da mobbing**", contributo del prof. Luciano Romeo del "Centro per l'analisi dei rischi e delle patologie psicosociali di origine lavorativa" (Università degli Studi di Verona), si ricorda che le conseguenze economiche del mobbing sono di tre tipi:
- costi per l'individuo: diretti sanitari e non sanitari, indiretti;
- costi per la collettività: SSN, Enti previdenziali;
- costi aziendali.

Come dimostrato da diverse ricerche, i **costi aziendali** sono dati da problemi di:
- assenteismo;
- aumento dei costi a causa del turnover;
- minor produttività;
- riduzione della performance lavorativa;
- spese di partecipazioni alle spese previdenziali;
- aumento dei premi assicurativi;

- peggioramento del clima organizzativo.

Più evidenti i **costi diretti per l'individuo** di tipo sanitario (visite mediche, indagini diagnostiche, farmaci, supporti di tipo psicologico) o non sanitario (ad esempio le spese legali) o i **costi indiretti**. Tra questi ultimi, ad esempio, la diminuzione della capacità di guadagno, l'aumento dei giorni di assenza dal lavoro, la dequalificazione e l'eventuale perdita del posto di lavoro.

Riguardo invece ai **costi per la collettività** bisogna tener conto sia dei costi che gravano sul Servizio Sanitario Nazionale e sugli enti previdenziali, che il costo derivante dalla perdita di lavoratori potenzialmente produttivi, di quello relativo al reinserimento nel mondo del lavoro o alle problematiche legate al coinvolgimento dei familiari e di altri soggetti.

Nel contributo del professore Romeo si elencano i risultati di una **ricerca** su un campione di 25 lavoratori con un'età media di 46 anni e provenienza lavorativa diversa (40% impiegati, 32% dirigenti, 8% operai).
I costi individuali in un anno sostenuti da questi lavoratori, vittime di problemi di mobbing, sono stati in media di 9.480 euro.
Di questi costi la voce più importante è quella relativa ai costi indiretti (68,5%) legati, ad esempio, alle assenze per malattia e all'interruzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai costi per la collettività è stato stimato un costo di 1.894 euro all'anno per lavoratore.
Ad esempio sul SSN ricadono i costi relativi alla spesa dei farmaci, alle indagini diagnostiche, agli interventi di Pronto Soccorso e ai ricoveri ospedalieri. Mentre a carico degli enti previdenziali è la compartecipazione alle spese per l'assenza per malattie comparse in concomitanza e/o in conseguenza della situazione di mobbing.

A questo punto - continua il contributo del professore Romeo ? si possono fare un po' di conti. Nell'anno 2005 erano stati stimati in Italia un numero di 417.975 casi di mobbing.
Se ora ? in riferimento alle stime relative al campione di 25 lavoratori ? moltiplichiamo il costo per la collettività per il numero complessivo di casi stimati nel 2005, una **valutazione del costo complessivo che si è avuto nel 2005 per il fenomeno del mobbing è di 792 milioni di euro**.
Ancora più alto il costo complessivo individuale per i lavoratori che si aggirerebbe intorno ai 3,96 miliardi.

Ricordiamo che secondo alcune ricerche europee nel 2002 il costo economico annuo dello stress legato all'attività lavorativa nell'Unione Europea ammontava a 20 miliardi di euro.
Lo stress, infatti, è stato stimato come il secondo problema sanitario lavorativo segnalato con maggiore frequenza in Europa, un problema che colpisce il 22% dei lavoratori dell'UE (2005).
Inoltre dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress.

L'Osservatorio europeo dei rischi ha più volte dimostrato quanto il rischio psicosociale sia presente nel mondo lavorativo con un costo sempre più elevato sulla collettività oltre che sull'individuo.
I problemi psicosociali rischiano dunque di incidere pesantemente non solo sulla salute e sul portafoglio del singolo ma anche su quella delle aziende e delle economie nazionali.

La sentenza n. 22858 della Corte di Cassazione (formato PDF, 1.28 MB).

Stima dei costi diretti ed indiretti riferibili alle patologie da mobbing, Prof. Luciano Romeo - Medicina del Lavoro - Dipartimento di Medicina e Sanità Pubblica (VR).

Segnaliamo un recente approfondimento del Comitato paritetico dell'ARPAT sul fenomeno del mobbing:
Il Mobbing, (formato PDF, 104 kB).
Le schede informative allegate (formato PDF, 89 kB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.