

IL MOBBING

Il **MOBBING** è una forma di terrore psicologico che viene esercitato sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte dei colleghi o dei datori di lavoro. Le forme che esso può assumere sono molteplici: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di clienti e superiori. Nei casi più gravi si può arrivare anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali.

Lo scopo del **Mobbing** è quello di eliminare una persona che è o è divenuta, in qualche modo "scomoda", distruggendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni.

Il **Mobbing** ha conseguenze di portata enorme: causa problemi psicologici alla vittima, che accusa disturbi psicosomatici e depressione, ma anche danneggia sensibilmente l'azienda stessa.

Le ricerche condotte all'estero hanno dimostrato che il **Mobbing** può portare fino all'invalidità psicologica e che, quindi, si può parlare anche di malattie professionali o di infortuni sul lavoro.

Secondo le prime ricerche, in Italia oggi soffrono per **Mobbing** oltre 1 milione di lavoratori, mentre sui 5 milioni minimo è stimato il numero di persone in qualche modo coinvolte nel fenomeno, come spettatori o amici e familiari della vittime.

CHE COSA E' IL MOBBING

Il termine anglosassone (*to mob= attaccare*) è mutuato dall'etologia ed indica il comportamento aggressivo messo in atto da alcune specie d'uccelli nei confronti dei contendenti intenzionati ad invadere il loro nido; tra i volatili l'estraneo viene accerchiato, intimorito, aggredito e respinto; tra gli umani il collega "estraneo" viene lentamente avvolto da una implacabile cortina di disapprovazione indiretta, ambigua, fatta di chiacchiere, isolamento, derisioni, svalutazioni, sabotaggi, **dinioghi arbitrari dei più elementari diritti, ben celati da fantomatiche ed insindacabili "cause di servizio", attribuzione di mansioni dequalificate rispetto alla posizione raggiunta.**

Quali azioni vessatorie contraddistinguono il mobbing? Sono tante ed è difficile fare una catalogazione, tra queste indichiamo:

- *Un atteggiamento aziendale difforme da quello ordinariamente riservato ad altri colleghi*
- Calunnie, diffamazione, ingiurie di colleghi verso un'altro collega e sistematico discredito
- *Dequalificazione nel lavoro*
- Diniego immotivato delle ferie
- *Accuse generiche non supportate da fatti o circostanze*
- Rimproveri in pubblico
- *Isolamento dall'organizzazione del lavoro.*

SOGGETTI COLPITI

Ogni lavoratore, indipendentemente dalle caratteristiche della propria personalità e del proprio carattere, può essere oggetto di molestie morali.

Tuttavia, oltre alla soglia individuale di resistenza alla violenza psicologica, alcune caratteristiche personali o situazionali possono favorirne l'insorgenza o la diffusione.

Sono potenziali bersagli soprattutto:

- lavoratori con elevato coinvolgimento nell'attività svolta, o con capacità innovative e creative;
- soggetti con ridotte capacità lavorative o portatori di handicap;
- "diversi" sotto vari punti di vista e tratti socio-culturali
- lavoratori rimasti estranei a pratiche illecite di colleghi

Il **Mobbing** non risparmia nessun ambito lavorativo, anche se colpisce soprattutto il terziario, i quadri e gli impiegati con un buon livello d'istruzione tra i quaranta e i cinquant'anni, senza distinzione di sesso.

Una lotta a colpi di angherie e ripicche che assumono le forme più varie ma che hanno sempre l'**obiettivo strategico o "spontaneo" di isolare e man mano espellere "il diverso", di eliminare "l'elemento disturbante" scomodo che con il suo stile dissonante minaccia di sovvertire lo status quo di un sistema lavorativo che fonda la sua stabilità sull'accettazione e il rispetto di regole informali, non dichiarate**, quindi indiscutibili e potentissime:

- compiacenza verso i superiori o colleghi che godono di una maggiore posizione di potere nel gruppo;

- accettazione acritica delle disposizioni dei superiori anche se palesemente controproducenti per la buona organizzazione del lavoro o la qualità della vita dei lavoratori;

- omertà verso i piccoli e grandi illeciti quotidiani;
- tolleranza per i privilegi di alcuni a scapito di altri con la segreta speranza di ottenerne anche per se o di non perdere, anche se di minore entità, quelli già acquisiti;

- adesione a tutte le convenzioni implicite e alle consuetudini locali che regolano la quotidianità nel luogo di lavoro.

Chi non si adegua a queste regole informali generali e locali che si annidano e si nutrono nel grembo di una struttura e si comporta da **essere pensante** è certamente candidato all'**isolamento prima e all'espulsione poi** (a meno che non si redima!).

LA VALUTAZIONE MEDICO-LEGALE DEL MOBBING

Nel più recente ed autorevole "Trattato di medicina legale e scienze affini" diretto da Giusto Giusti per i tipi di Cedam, al capitolo su "Stress e sforzo" Fabio Buzzi, a proposito di condizioni di insoddisfazione e di frustrazione nel contesto professionale e di conflitti con i colleghi e i superiori, introduce tra le fattispecie di interesse teorico-pratico medico-legale il mobbing "per indicare la **sistematica persecuzione di un lavoratore da parte di superiori o colleghi con serie conseguenze sul piano psico-somatico**".

*