

Cosa significa mobbing?

Il termine mobbing (dal verbo inglese to mob = attaccare) è stato usato per la prima volta dall'etologo Konrad Lorenz per descrivere il comportamento di animali della stessa specie che si alleano contro un membro del gruppo, attaccandolo ed emarginandolo e provocandone, nei casi peggiori, la morte.

Il termine è stato poi utilizzato da Heinz Leymann, il primo e più autorevole studioso del fenomeno, per indicare tutti quei comportamenti di vero e proprio terrorismo psicologico posti in essere nell'ambiente di lavoro dai superiori o subalterni (mobbing verticale) o dai colleghi di lavoro (mobbing orizzontale) con chiari intenti discriminatori, finalizzati ad emarginare progressivamente un lavoratore per indurlo alle dimissioni o facilitarne il licenziamento. In italiano, per indicare il fenomeno, si usa anche l'espressione "terrorismo psicologico sul posto di lavoro". In Svezia, dove il problema è stato affrontato da tempo, è considerato addirittura reato contro la persona.

Perché è importante parlarne?

Il fenomeno del mobbing sta assumendo dimensioni sociali di notevole rilievo, tanto che, secondo valori sottostimati, almeno il 6% della popolazione attiva (circa un milione e mezzo di lavoratori) ne sarebbe vittima.

Non si tratta di un fenomeno completamente nuovo, però oggi ha assunto dimensioni preoccupanti. Il mobbing è un atteggiamento persecutorio, realizzato tramite una serie di violenze psicologiche perduranti nel tempo, eseguite ad arte da un superiore gerarchico (mobber) o/e da colleghi, al fine di danneggiare il lavoratore (vittima), per estrometterlo dall'attività lavorativa.

Ma quali sono le cause?

Tale strategia può essere posta in atto per ragioni emozionali (cattivi rapporti personali, prepotenze, richieste illegali, molestie sessuali, personalità introversive, connivenze aziendali e cattiva organizzazione del lavoro) o per ragioni strategiche (riduzione del personale). Nella realtà è sempre un mix delle due, in varie percentuali.

La persecuzione viene sempre effettuata in modo subdolo, strisciante, anche difficile da dimostrare, ed il mobbizzato entra presto in una spirale che lo spinge alla depressione profonda. Molto spesso queste situazioni, una volta denunciate, sono fonte di ritorsione: è quindi importante che il lavoratore aggredito abbia la possibilità di parlarne con qualcuno in grado di consigliarlo.

Il mobbing non è una malattia, ma può esserne la causa.

Generalmente le figure più aggredite sono i meno giovani, ed in particolare gli alti livelli professionali, divenuti esuberanti a seguito di fusioni e razionalizzazioni aziendali. Infatti, le più alte percentuali di mobbizzati riguardano quadri e dirigenti. Ciò non toglie che, ultimamente, si è notato un aumento notevole della percentuale dei lavoratori appartenenti a categorie impiegate ed operaie.

Cosa succede al lavoratore in questi casi?

Lo stress, a cui il lavoratore è sottoposto per un periodo più o meno lungo (arbitrariamente valutato in circa 6 mesi), porta inevitabilmente all'insorgere di malattie sia di natura psicosomatica (depressione, angoscia, stati ansiosi, attacchi di panico ecc.) che di malattie di natura organica (cardio-vascolari, gastriche, respiratorie, cutanee, ecc., che spesso colpiscono il sistema immunitario con il calo delle difese dell'organismo).

E quale può essere la soluzione?

Innanzitutto non isolarsi, chiedendo consiglio a persone esperte. Purtroppo, per ora, non esiste una legge specifica sul mobbing, ciò non toglie che numerose leggi (Costituzione, codice civile, codice penale, L.626/94, statuto dei lavoratori) se ben gestite, possono far ottenere giustizia e un eventuale risarcimento dei danni subiti. Sull'argomento, inoltre, sono state emesse numerose sentenze a favore dei lavoratori. Una legge specifica, sull'esempio di quanto avviene in altri Paesi europei, potrebbe frenare il proliferare del fenomeno: infatti, sono in discussione in Parlamento diversi disegni di legge. E' auspicabile che essa sia onnicomprensiva di quanto già previsto dalla giurisprudenza, con l'aggiunta di argomenti sanzionatori specifici, altrimenti potrebbe essere interpretata in maniera limitativa, producendo più danni che benefici.

Cosa può fare l'Inas per il lavoratore mobbizzato?

L'INAS-CISL sta seguendo in maniera attiva l'evolversi della situazione, raccogliendo, tra l'altro, documentazione di vario tipo, per disporre di un suo archivio in materia. Dopo l'emanazione del D.Lgs.38/2000, che ha sancito l'indennizzabilità del danno biologico a carico dell'Inail, il patronato infatti può attivarsi a livello giudiziario nei confronti di detto ente, anche per il riconoscimento del danno biologico subito dal lavoratore vittima del mobbing.

Per aiutare le vittime del mobbing, l'Inas ha attivato uno sportello di ascolto: quindi scrivi o telefona (ogni mercoledì' dalle 9 alle 17) allo

SPORTELLLO ORIENTAMENTO MOBBING
V.LE REGINA MARGHERITA 83/D – 00198 ROMA
TEL.06/84438364 – FAX. 06/8547856
WWW.INAS.CISL.IT

La rete INAS è pronta a venirti incontro, tramite i suoi 700 punti di assistenza su tutto il territorio (numero verde 800001303).