



7. IL RISCHIO MOBBING

Affrontare il tema del mobbing in quanto condizione organizzativa che produce disagio significa intervenire rispetto a due questioni centrali: la tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore e la tutela della salute intesa non come assenza di malattia, ma come benessere, fisico, mentale e sociale. Fin dalla metà degli anni 50 è presente nella gestione dell'infortunistica italiana, il concetto di "**sicurezza integrata**", concetto confermato e diffuso dal decreto legislativo 626/94, secondo cui la sicurezza è la risultante degli aspetti oggettivi (eliminazione/riduzione dei rischi, misure di protezione collettiva, dispositivi di protezione individuale) e soggettivi (idoneità psicologica, motivazione al lavoro, identità personale) della sicurezza stessa.

In accordo a questa modalità di approccio, in grado di cogliere la complessità del sistema (tecnologia, meccanismi operativi, uomini, ruoli, ecc.), i rischi presenti negli ambienti di lavoro possono essere divisi in tre categorie:

- 1. RISCHI PER LA SICUREZZA** (di natura infortunistica)
strutture, macchine, impianti, sostanze pericolose, incendio-esplosione
- 2. RISCHI PER LA SALUTE** (di natura igienico-ambientale)
agenti fisici, chimici e biologici
- 3. RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE** (di tipo trasversale)
organizzazione del lavoro, fattori psicologici, fattori ergonomici, condizioni di lavoro difficili

È evidente che il mobbing afferisce al capitolo dei rischi organizzativi, vale a dire quei rischi che trovano la loro origine nelle scelte organizzative (gestione delle risorse umane, comunicazione, sistema premiante, ecc.) ed hanno una ricaduta sullo stato di salute e di benessere dei lavoratori analogamente all'esposizione ad un agente chimico o fisico.

Pur consapevoli delle difficoltà di analisi delle variabili organizzative - sicuramente è più facile misurare l'intensità della luce o la velocità dell'aria che verificare l'efficacia del sistema informativo - tuttavia è necessario che la struttura della sicurezza aziendale, dal datore di lavoro all'RSPP, dal medico competente all'RLS impari a considerare anche questi tipi di rischio sempre più scanditi dal complesso delle innovazioni tecnologiche, ed a prevedere le misure idonee di prevenzione e d'intervento.



Come già detto il mobbing è una forma di violenza sistematica, tipica degli ambienti di lavoro, che ha come obiettivo l'espulsione del soggetto dal processo o dal mondo lavorativo.

Si possono avere due diverse forme di mobbing

a. **MOBBING VERTICALE** (quando implica la gerarchia organizzativa):

1. **mobbing strategico**: vale a dire quella forma di mobbing che viene usata strategicamente dalle imprese (prevalentemente private) per promuovere l'allontanamento dal mondo del lavoro di soggetti in qualche modo scomodi. Può trattarsi di soggetti appartenenti ad una gestione precedente o assegnati ad un reparto che deve essere dismesso, di soggetti divenuti troppo costosi (un senior costa di più di due contratti di formazione lavoro) o che non corrispondono più alle attese dell'organizzazione.

E' prassi frequente nelle imprese che hanno subito ristrutturazioni, fusioni, cambiamenti che abbiano comportato un esubero di personale difficile da licenziare.

2. **bossing**: è la forma più frequente nella pubblica amministrazione. La strategia dell'espulsione prende forma nell'intenzione del diretto superiore

e in questo caso è mirata piuttosto ad estromettere il soggetto dal processo lavorativo (sono stati riferiti casi di mobbing della durata di 20 anni). Il soggetto mobbizzato infatti può rimanere in servizio anche per tutta la durata della vita lavorativa.

L'obiettivo è quello di isolare la persona che si ritiene rappresenti un pericolo o una minaccia, bloccargli la carriera, togliergli il potere, renderlo innocuo. Nel bossing la competenza sociale e le caratteristiche di personalità del mobber e della vittima giocano un ruolo decisamente importante.

3. **down-up** è una forma di mobbing abbastanza rara. Si ha quando un gruppo di collaboratori si coalizza per estromettere il capo, svuotando dall'interno il suo potere.

b. **MOBBING ORIZZONTALE:**

è quello praticato tra colleghi, meno frequente in Italia, anche se si cominciano a registrare i primi dati di cambiamento. Infatti la difficoltà di occupazione, aggiunta alla mancanza di trasparenza nell'accesso al lavoro e nello sviluppo di carriera, favoriscono una forte competizione in grado di attivare alti livelli di aggressività e di destrutturare i rapporti relazionali.



Indici di disagio

Esistono dei comportamenti ricorrenti che l'RLS può utilizzare come indicatori di probabile rischio mobbing?

Diverbi, litigi, scontri di opinione sono frequenti in qualsiasi relazione, quindi a maggior ragione nel mondo del lavoro, ma nella maggior parte dei casi i conflitti si risolvono e abbastanza rapidamente si ristabilisce l'equilibrio.

Quando ciò non accade e la situazione si trascina nel tempo, subentra una modificazione del clima lavorativo in cui sospetto, tensione, maldicenza diventano predominanti. Questo è il primo segnale che può essere colto: un cambiamento di clima. Riportiamo qui di seguito alcune tra le azioni mobbizzanti più significative che l'RLS può verificare, suddividendole in 5 categorie (quelle indicate da Leymann) che possono rappresentare una guida pratica per l'osservazione.

1. **attacchi alla possibilità di comunicare:**
 - a) il capo e/o i colleghi limitano le possibilità di esprimersi della vittima
 - b) viene sempre interrotto quando parla
 - c) si fanno critiche continue al suo lavoro e alla sua vita privata
 - d) gli si rifiuta il contatto con gesti o sguardi scostanti
2. **attacchi alle relazioni sociali**
 - a) il soggetto è costantemente isolato; non gli si rivolge la parola
 - b) ci si comporta come se non esistesse
 - c) viene trasferito in un ufficio lontano dai colleghi
3. **attacchi all'immagine sociale**
 - a) si parla alle sue spalle
 - b) lo si ridicolizza
 - c) lo si sospetta di essere malato di mente
 - d) si prende in giro un suo handicap fisico o la sua vita privata
 - e) lo si costringe a lavori umilianti
4. **attacchi alla qualità della situazione professionale e privata**
 - a) non gli si affidano più compiti da svolgere o gli si affidano compiti senza senso
 - b) gli si affidano lavori molto al di sotto della sua qualificazione professionale o molto al di sopra delle sue capacità per indurlo in errore
 - c) gli si cambia continuamente mansione lavorativa
5. **attacchi alla salute**
 - a) lo si costringe a fare lavori che nuocciono alla sua salute
 - b) lo si minaccia di violenza fisica
 - c) gli si causano danni per svantaggiarlo
 - d) gli si fa violenza fisica leggera o più pesante
 - e) gli si mettono le mani addosso a scopo sessuale.

