

PREFAZIONE

Una certa percentuale di mobbing probabilmente è stata sempre presente nelle organizzazioni. Chi non ha avuto esperienza di qualche "sgobbone" isolato dalla classe perché troppo bravo o dell'antipatia inspiegabile di un capo nei confronti di un collaboratore che qualunque cosa facesse non andava mai del tutto bene? La psicologia sociale ha studiato e descritto le dinamiche presenti nei gruppi (di lavoro e non) fin dagli Anni 60: la canalizzazione dell'aggressività del gruppo verso alcuni individui, i conflitti, la loro gestione, i meccanismi di espulsione dal gruppo ecc.. E la psicologia del lavoro, quelle dinamiche, le ha verificate dal mondo delle imprese. In questi ultimi tempi, però, la realtà del lavoro è cambiata. Le trasformazioni organizzative (privatizzazioni, fusioni, ristrutturazioni, ecc.) vissute recentemente in Italia, l'informatizzazione, la flessibilità del lavoro hanno comportato un esubero di personale, spesso non facilmente gestibile. Così il mobbing si sviluppa, generando prima inoccupati e diventando quindi una sorta di "scorciatoia" per le imprese che, in questo modo, riescono a dimissionare dipendenti divenuti scomodi. Ogni giorno, all'interno delle imprese, un certo numero di lavoratori abili, capaci, responsabili e motivati sopporta situazioni di molestie morali o, com'è uso chiamarle in questi ultimi anni, di **mobbing** (una ricerca della Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro, con sede a Dublino, condotta tra il novembre '96 e il gennaio '97 in dieci paesi dell'Unione Europea attribuisce all'Italia il 4.2% di lavoratori coinvolti). Alcuni di loro abbandonano il lavoro, altri resistono fin che possono con costi altissimi per la loro salute fisica e psicologica e per l'equilibrio delle loro famiglie, per non parlare dei costi che il mobbing comporta alla collettività e paradossalmente anche alle stesse imprese. Questo opuscolo vuole aiutare i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** (aziendali e territoriali) in quanto soggetti chiamati a collaborare alla salvaguardia del benessere dei lavoratori e quindi anche alla salvaguardia dei loro diritti, incluso il rispetto della dignità di esseri umani e lavoratori. Vuol fornire le informazioni di base affinché il fenomeno del mobbing possa essere prevenuto o, almeno, precocemente riconosciuto. Solo quando questi comportamenti verranno correttamente definiti potranno essere combattuti, e solo quando l'informazione diventerà capillare a tutti i livelli nel mondo del lavoro il mobbing uscirà dalla clandestinità e la vittima avrà il coraggio di parlarne senza vergognarsene e il mobbizzatore (in inglese, **mobber**) sarà individuato e fermato.

rischio **MOBBING**

L'opuscolo è rivolto a quanti si occupano di prevenzione nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione agli RLS/RLST, per i quali è stato progettato.

Ha lo scopo di fornire le informazioni di base per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing.

Vogliamo ringraziare tutti coloro i quali in questi mesi hanno reso possibile la realizzazione di quest'opera attraverso il loro prezioso contributo scientifico ed organizzativo.

CGIL CISL UIL
LOMBARDIA