

8. MOBBING E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'obiettivo che ci si pone - oggi rispetto al mobbing, ma in prospettiva rispetto al quadro più complicato e complesso dei disagi - è intervenire sulle possibili degenerazioni delle relazioni umane, regolate in generale da fattori di interesse e dal fattore sentimento.

Non v'è dubbio, infatti, che il contesto socio economico che motiva e, in qualche modo, autorizza il mobbing ha dimensioni a scala generale: esiste una stretta relazione fra le vicende di un contesto macrosociale e macroeconomico e la situazione in cui si sviluppano le dinamiche del microcosmo nel quale il mobbing si produce.

Vi sono, infatti, caratteristiche che appartengono al generale e non allo specifico: la competizione esasperata tipica di quella che viene definita la fase del "turbocapitalismo", il trasferimento del sistema di relazioni sociali dal piano dei diritti al piano dei rapporti di forza; l'individuazione di un modello che concepisce la competizione come la chiave attraverso la quale costruire qualunque soluzione possibile ad un problema; la selezione delle risorse umane fatta non più in base al principio della competenza bensì a quello della forza, che finisce con il racchiudere in sé la nozione stessa di efficienza, per cui ciò che è forte diviene per definizione efficiente.

È in un quadro così complesso che **il mobbing si fa strumento di selezione, di allontanamento, di divisione, di frammentazione dell'unità dei lavoratori e delle lavoratrici, di indebolimento dell'autorevolezza sindacale, forma moderna e degradata dello sfruttamento.**

Quale percorso si dovrà seguire per mettere a punto un sistema di intervento capace di prevenire il mobbing e non soltanto di costruire forme di intervento "a posteriori"?

In primo luogo, dovranno essere definiti dei **percorsi formativi** rivolti a chi si occupa della gestione della prevenzione all'interno delle imprese.



In una realtà come quella del lavoro oggi, nella quale il nuovo si aggiunge al vecchio creando forti potenzialità di conflitto e di discriminazione, è necessaria la capacità di dialogare con l'una e l'altra realtà e non solo con una parte di essi, solo in questo modo si creano le condizioni per una effettiva prevenzione di fenomeni disgreganti quali il mobbing.

In secondo luogo, l'**informazione** mirata a coinvolgere le istituzioni, gli operatori della prevenzione, le strutture sindacali e i lavoratori stessi, in quanto l'obiettivo non è quello di promuovere una generica assistenza o solidarietà, ma da un lato nel riconoscere e nel fare emergere domande e disagi legati alla vita concreta dei lavoratori ed alle loro difficoltà, dall'altro nello stimolare la disponibilità di soggetti motivati e culturalmente preparati ad interpretare la domanda di socialità dei lavoratori.

