

LA TUTELA DELLA SALUTE SULA LAVORO INTESA COME BENESSERE PSICO-FISICO- SOCIALE: IL RISCHIO MOBBING ("STORICO", DEFINIZIONI, IMPLICAZIONI LEGISLATIVE)

Heinz Leymann, medico tedesco vissuto in Svezia, è stato il primo ricercatore a dare, negli anni '80, una definizione completa di *Mobbing*, ossia:

"il mobbing o terrore psicologico sul posto di lavoro è una modalità di comunicazione ostile e non etica diretta sistematicamente da uno o più soggetti verso un solo individuo che è così spinto e mantenuto in una condizione di impotenza. Queste azioni negative avvengono con una frequenza elevata, almeno una volta alla settimana e per periodi protratti, almeno per sei mesi. A causa della frequenza e della durata del comportamento ostile, questo maltrattamento porta a sofferenza mentale, psicosomatica e a disagio sociale".

Etimologicamente il termine deriva dall'inglese "to mob" che significa attaccare, assalire, accalcarsi intorno a qualcosa o qualcuno. Il fenomeno si esplicita dunque in una forma di violenza psicologica che si attua in ambito lavorativo e che implica la presenza di un **aggressore (mobber)**, rappresentato da una o più persone, di una **vittima (il lavoratore aggredito)** e di **spettatori (i colleghi di lavoro)**, che generalmente prendono le distanze dal malcapitato, nel timore di incorrere in ritorsioni personali. Possono favorire l'azione del mobber i cosiddetti **co-mobbers**, cioè quegli individui psicologicamente conformisti, in un certo senso succubi delle gerarchie o delle forti personalità, che tendono a adeguarsi al gruppo o all'autorità non appena vedono che questi ultimi aggrediscono un singolo. Questo adeguamento al capo è uno degli automatismi più frequenti: talvolta è sufficiente che uno o due soggetti carismatici si scaglino contro qualcuno, perché diversi altri individui deboli si schierino subito dalla parte del più forte, diventando così dei co-mobbers e scaricando a loro volta tutte le proprie frustrazioni sulla vittima.

Trattandosi, come già detto, di una forma di violenza sistematica, tipica degli ambienti di lavoro, che ha come obiettivo l'espulsione del soggetto dal processo o dal mondo lavorativo, se ne possono distinguere diverse tipologie:

a. **mobbing verticale** (quando implica la strategia organizzativa), che a sua volta si esprime in :

mobbing strategico: viene usato strategicamente dalle imprese (prevalentemente private) per promuovere l'allontanamento dal mondo del lavoro di soggetti in qualche modo scomodi (perché, ad esempio, appartenenti a gestioni precedenti o assegnati ad un reparto che deve essere dimesso, o divenuti di per sé troppo costosi 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;

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 vent'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;
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.

I diritti che lede

Di fronte a un'esplosione del fenomeno, non esistono ancora leggi specifiche, ma si contano, dal 1996 al 2000, 6 disegni di legge in attesa di discussione e alcune sentenze favorevoli a lavoratori colpiti dal mobbing.

Indichiamo di seguito un rapido quadro sulla normativa vigente in materia:

- **Costituzione:** (art. 32) la salute è un diritto dell'individuo e della collettività, (art. 41) l'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale ma in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.
- **Codice Civile (art. 2087): sulla tutela delle condizioni di lavoro.** Richiama l'imprenditore "....ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".
- **Codice Penale** prevede sanzioni specifiche in caso di omissione dolosa (art. 437) e colposa (art. 451) di cautele contro gli infortuni sul lavoro; inoltre denuncia per "lesioni" personali, punisce con la reclusione da tre mesi a tre anni "chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente (art. 582) e punisce con l'arresto fino a sei mesi di reclusione chiunque "reca molestie o disturba qualcuno" (art. 680). E siccome il mobbing può causare malattie professionali e quindi costituire reato, può essere punito dall'art. 590 secondo il delitto di lesione personale colposa.
- **Statuto dei lavoratori-L. 300/1970 (art. 13):** al dipendente non possono essere date mansioni di livello professionale inferiore a quello d'inquadramento.
- **D. Lgs. 626/94 riguardante il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro:** definisce che il datore di lavoro (art. 4 comma 5 lett.

C), nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.

Donatella Vasselli

Il presente articolo è stato elaborato utilizzando i dati riportati nell'opuscolo "*Rischio Mobbing: guida per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*" a cura di ISPESL, CGL, CISL Lombardia, UIL, Istituti Clinici di Perfezionamento.