

MOBBING E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: QUALI PROSPETTIVE

Dal punto di vista delle sue caratteristiche peculiari, ovvero quelle degli effetti negativi sulla salute psico-fisica dell'individuo che la subisce, ma anche, più in generale, della degenerazione delle relazioni umane, regolate in genere da fattori di interesse e dal fattore sentimento e dalla conseguente disgregazione dell'ambiente lavorativo, l'intervento che ci si propone, rispetto al mobbing, deve tener conto di diversi fattori e, per risultare efficace, prevedere una sorta di "cura preventiva" dei medesimi: esiste una stretta relazione tra le vicende di un contesto macrosociale e macroeconomico e la situazione in cui si sviluppano le dinamiche del macrocosmo nel quale il mobbing si produce. Per esempio.

- 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, in base all'attuazione del principio della forza piuttosto che quello della competenza, che finisce con il racchiudere in sé la nozione stessa di efficienza, per cui ciò che è forte diviene per definizione efficiente.

E' in un contesto del genere che il mobbing si fa strumento di allontanamento, di selezione, di frammentazione dell'unità dei lavoratori e delle lavoratrici, di indebolimento dell'autorevolezza sindacale, forma moderna e degradata di sfruttamento.

Alcune possibili soluzioni:

- 1) in primo luogo la definizione di possibile percorsi formativi rivolti alla gestione di chi si occupa della gestione della prevenzione all'interno delle imprese. Nella realtà attuale del lavoro, infatti, spesso le potenzialità di conflitto e discriminazione vengono aumentate dal subentrare del "nuovo", i rappresentanti sindacali, così come pure la parte datoriale (quest'ultima che si aggiunge al "vecchio", per cui è necessaria la capacità di dialogare con l'una e l'altra realtà e non solo con una parte di essi;
- 2) secondariamente l'informazione indirizzata a coinvolgere le istituzioni, gli operatori della prevenzione, le strutture sindacali e gli stessi lavoratori, 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 e alle loro difficoltà, dall'altro nello stimolare la disponibilità di soggetti motivati e culturalmente preparati ad interpretare la domanda di socialità dei lavoratori;
- 3) in terzo luogo, fermo restando il fatto che il primo passo verso una strategia di difesa è indubbiamente la presa di coscienza dell'esistenza del fenomeno stesso

e delle sue dimensioni e gravità, da parte dei lavoratori ma anche dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei rappresentanti sindacali, della parte datoriale (quest'ultima in particolare dovrà prendere atto di come il fenomeno influisca molto negativamente sul funzionamento e sulla produttività dell'azienda.

L'azione preventiva, di cui si era accennato prima, dovrà essere svolta dalla contrattazione collettiva e dell'introduzione di **codici di buone prassi** e da accordi specifici aziendali, nei quali siano contenuti delle indicazioni di comportamenti considerati illegittimi con l'impegno, da parte del datore di lavoro, ad intervenire sull'organizzazione del lavoro e per prevenire questi comportamenti e informare tutti i dipendenti delle misure concordate per la prevenzione dei comportamenti identificabili come mobbing e dei provvedimenti disciplinari previsti.

Emerge a questo punto chiaramente la necessità **di una legge specifica sul mobbing**, che lo definisca e nel contempo lo renda oggetto di riprovazione sociale, nonché fornisca gli strumenti sia per prevenire che per reprimere il fenomeno, consentendo la rimozione degli effetti che hanno provocato il caso di mobbing, risarcendo gli eventuali danni e condannando gli autori.

Sul versante legislativo poi, sinora, nella XIII Legislatura, sono state presentate, nei due rami del parlamento, sei proposte di legge, ma sono tutte ferme in attesa di approvazione.

Camera: Proposta di Legge n. 1813, 9 luglio 1996

Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro

Camera: Proposta di Legge n. 6410, 30 settembre 1999

Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica

Camera: Proposta di Legge n. 6667, 5 gennaio 2000

Disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche.

Agli inizi del 2001, in ogni caso, la Commissione lavoro della Camera dei deputati ha approvato una proposta di legge che unifica le tre presentate in precedenza dalla Camera.

Senato: Disegno di Legge n. 4265, 13 ottobre 1999

Tutela della persona che lavora da violenze morali e psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa

Senato: Disegno di Legge n. 4313, 2 novembre 1999

Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla violenza psicologica

Senato: Disegno di Legge n. 4512, 2 marzo 2000

Donatella L. M. 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.