

## **“IL MOBING”, LA NUOVA MALATTIA DELLA SOCIETA’ POST-MODERNA**

“Il “mobbing” (dal verbo inglese “to mob”, attaccare, assalire), designa in etologia il comportamento di alcune specie di animali, solite circondare minacciosamente un membro del gruppo per allontanarlo.....”

Le indagini effettuate inizialmente in Svezia negli anni '80 evidenziarono come il “mobbing”(che ha come corrispondente il “bullismo” tra gli studenti ed il “nonnismo” nella vita militare) fosse un' incisiva forma di prepotenza, vessazione, molestia e di stress sociale sul posto di lavoro. L'origine del mobbing va analizzata alla luce dei cambiamenti che interessano la società post-moderna dove la logica del profitto, della competizione e del benessere economico(valori fondamentali, anche a discapito della qualità di vita del lavoratore),enfaticizzano il fenomeno.

**Il “mobbizzato” è vittima dell'isolamento sociale, viene volontariamente tenuto all'oscuro delle informazioni aziendali indispensabili per lo svolgimento del proprio lavoro, subisce le dicerie inventate su di esso a fini di screditamento, e, nei casi più gravi viene privato del suo ruolo o dequalificato in termini di mansioni e incarichi. L'intento è quello di indurre la “vittima” a lasciare l'azienda, tramite, ad esempio, un atto di dimissioni o pensionamento anticipato in vista dell'insostenibilità psicologica della situazione.**

Il mobbing può essere orizzontale(quando si manifesta tra colleghi di pari grado) o verticale(quando si verifica tra lavoratori con posizioni rispettivamente di vertice-sottoposto) e può assumere diverse connotazioni:l'ageismo, ad esempio, corrisponde all'isolamento e alla graduale estromissione dei lavoratori più anziani che non riescono ad aggiornarsi e a tenere il passo rispetto ai loro colleghi più giovani. Questo è evidente soprattutto nel settore della new economy, dove il *know how* è in rapido cambiamento. Ma il mobbing viene perpetuato anche nei confronti dei giovanissimi che si affacciano al mondo del lavoro, i quali non avendo spesso conoscenza dei propri diritti sindacali e non avendo contratti a tempo indeterminato, diventano facilmente ricattabili dai poteri forti. In alcuni casi, poi, il mobbing è associato a situazioni di disagio lavorativo dovuto al conseguimento del risultato voluto obbligatoriamente dall'azienda. Esempificativo è quello che è successo ad alcuni dipendenti di Banca che, lavorando con budget prefissati dalle aziende, si pentirono di aver dovuto vendere *bond* Cirio e Parmalat a pensionati che investivano in questi prodotti i risparmi di una vita.

Il mobbing è un fenomeno dalle molteplici sfaccettature, di cui inevitabilmente non può esistere una definizione universalmente condivisa, dal momento che nel fenomeno vengono racchiuse componenti emotive e psicologiche, di per sè di difficile classificazione.

Si schierano sull'argomento visioni totalmente contrapposte, entrambe estremiste: la prima tende a negare l'esistenza stessa del fenomeno: atteggiamento, ad esempio degli imprenditori o degli alti burocrati del settore pubblico, sostenuto proprio per evitare i danni economici che spesso ricadono sulle aziende e sullo Stato; alcuni ne parlano come l'ultima trovata della filosofia “buonista”; c'è chi lo definisce una moda, chi addirittura ne parla come strumento utile di selezione dei più validi che appartiene alla normale prassi della vita: non esisterebbe persona di successo che non abbia incontrato e superato il mobbing, e che, subendolo, non si sia forgiato.

In realtà il fenomeno esiste: la Uil ha aperto di recente uno sportello “mobbing”, nel quale medici del lavoro rilasciano certificati diagnostici e prescrivono cure; gli esperti di diritto comparato ricordano che in Germania chi ne è vittima può chiedere il prepensionamento e in Scandinavia è addirittura considerato un reato. Le iniziative di aggressione psicologica comportano per le vittime una serie di danni alla salute concreti e dimostrabili, che consistono usualmente in: depressione, ansia, attacchi di panico (sindrome DAP), ipertensione arteriosa, difficoltà di concentrazione,

dermatosi, tachicardia, tremori, oppressione immotivata, mal di schiena, sensazioni di sbandamento e di difficoltà di deambulazione, debolezza, disturbi gastro-intestinali, abbassamento delle difese immunitarie. Le indagini di Leymann hanno portato ad accertare che in Svezia almeno il 15% dei suicidi è riconducibile alle persecuzioni da mobbing.

Esiste però anche la tendenza opposta, ovvero il rischio concreto di includere nel mobbing qualsiasi forma di disagio lavorativo, implicando in tal modo che, se tutto è mobbing, questo finisce per non esistere più. In concreto si dovrebbe parlare di una reale esistenza del fenomeno solo di fronte ad azioni concrete e forti quali umiliare o minacciare, deridere, mortificare, emarginare etc.

Spesso, poi, si tende a dare una visione esclusiva del fenomeno, ad opera, questa volta di molti lavoratori che ritengono il mobbing esistente solo nel proprio settore produttivo di appartenenza: un atteggiamento molto presente, ad esempio, nel pubblico impiego o nel settore del credito che rischia però, se non corretto, di scadere nello sterile vittimismo- anche se è pur vero che nel nostro paese, unico caso in Europa, il pubblico impiego partecipa in maniera significativa (oltre al 30%) alla casistica sul mobbing-.

Come difendersi dal mobbing?

La giurisprudenza ha sviluppato, utilizzando norme già esistenti, delle ricostruzioni giuridiche che permettono di sanzionare il mobbing e molti dei singoli comportamenti ad esso ascrivibili. Nel nostro ordinamento già esistono norme (costituzionali, civilistiche, penalistiche e specialistiche) che consentirebbero di difendersi. Si può far ricorso all'art.700 dello Statuto dei Lavoratori e al 2087 del Codice Civile.

Il problema è che ogni forma di provocazione o di aggressione deve essere dimostrata e la difficoltà consiste spesso nel disporre di prove flagranti, anche perché talora non sono presenti manifestazioni di solidarietà da parte dei compagni di lavoro. Si tratta, dunque, per il lavoratore di raccogliere documentazioni relative ad eventuali provvedimenti: lettere di richiamo o di biasimo, modifica di mansioni, trasferimento di sede di lavoro, spostamento di ufficio, etc.

Nel periodo compreso tra i mesi di maggio/luglio 2003 e gennaio 2004 sono state poi redatte alcune importanti decisioni della Corte costituzionale e della Corte di Cassazione. E' stata elaborata già da tempo – ed ora recepita dalla stessa Consulta nella decisione n. 233/2003 - la categoria del “danno esistenziale”. Nello svolgimento evolutivo della tematica ha prevalso la tesi – affermata ora esplicitamente da Corte cost. n. 233/2003 e da Cass. n. 2050/2004 – dell'autonomia della nuova figura del danno esistenziale che andrebbe a tutelare interessi diversi ed ulteriori rispetto a quelli del “danno biologico” (perché non circoscritti al solo diritto alla salute). Si assicura quindi una salvaguardia risarcitoria a fronte di ogni “lesione” del danneggiato nell'esplicazione della propria personalità, intesa come valore fondamentale dell'individuo, cui l'ordinamento deve tendere e perciò tutelare adeguatamente.

Nonostante la presenza di questi provvedimenti, ancora però non esiste una legislazione ad hoc per il “mobbing”: l'unico spiraglio si riferisce ad una proposta di legge ferma nel cassetto della Presidenza del Consiglio da 18 mesi, in cui sono presenti 6 articoli e un allegato (il protocollo diagnostico) . Il tutto è ufficialmente in attesa di un pronunciamento.

Paola Biggio

Fonti utilizzate:

[www.mobbingonline.it](http://www.mobbingonline.it)

[www.uil.it](http://www.uil.it)

