

# MOBBING

## DEFINIZIONE

La parola *mobbing* deriva dall'inglese "to mob" che si può tradurre come *aggreddire, attaccare con violenza*.

Per **azione mobbizzante** si intende un atto violento, ostile, teso a discriminare il lavoratore e indurlo ad abbandonare il proprio posto di lavoro. I segnali rilevatori includono comportamenti più o meno manifesti, come essere assegnati senza una motivazione plausibile in una stanza isolata e senza adeguati strumenti di lavoro o ricevere continui controlli per verificare la propria efficienza.

Si può anche trattare di azioni più indirette come interrompere il lavoratore quando parla o non rivolgergli la parola, isolandolo dal gruppo dei colleghi.

**Le azioni del mobber (colui che opera mobbing) nascono dall'intenzionale volontà di offendere la vittima, così da obbligarla a lasciare spontaneamente il posto di lavoro.**

## SINTOMI

Anche se le azioni mobbizzanti non sono giustificate da incompetenza del lavoratore, provocano inevitabilmente una serie di conseguenze negative a vari livelli:

- *Sintomi cognitivi* (scarsa capacità di concentrazione, con conseguente calo del rendimento lavorativo, sensazione di "sentirsi perseguitati")
- *Sintomi psicofisici* (mal di testa, tachicardia, aggressività, fino all'omicidio, o al suicidio)
- *Sintomi sociali* (perdita di interesse per le relazioni e il tempo libero)

Il problema psicologico più rilevante nel mobbing è che spesso il mobbizzato, prima di rendersi conto di essere ingiusta vittima, si attribuisce responsabilità personali per la propria presunta inefficienza; quando invece seguono rabbia e indignazione per il torto subito, queste sono miste ad impotenza "*non poter far nulla per cambiare le cose*", coinvolgendo la vita familiare e affettiva.

Se si viene mobbizzati non serve ignorare e sperare che le cose cambino, perché ciò permetterà a stress e demotivazione di esaurire le proprie energie. E' importante quindi richiedere un sostegno esterno, da parte di professionisti appositamente preparati, un passo essenziale per uscire dalla spirale dell'autocommiserazione e della disperazione. Se lo stato di prostrazione psicofisica si protrae infatti il rischio è di sviluppare un *disturbo post-traumatico da stress*, che si manifesta nel 30% delle vittime di mobbing, con pensieri ossessivi relativi al lavoro, incubi, autoisolamento.

## CAUSE

Si possono individuare cause di tipo *individuale* e *socio-organizzativo*.

Alcune caratteristiche di personalità fanno di un lavoratore un perfetto “capro espiatorio”, come l’essere poco estroversi e ansiosi; peraltro il mobbing può rientrare all’interno di una politica organizzativa accettata e difesa, dove la persona scomoda (solo perché non rientra nelle rigide regole del gruppo, come nei corpi militari) va “eliminata”.

## TRATTAMENTO

Comunemente la persona mobbizzata sviluppa pensieri del tipo “Mi sento attaccato e non apprezzato”, che rafforzano l’idea “Non sono degno di considerazione”.

Innanzitutto è necessaria una consulenza di carattere informativo che “trattenga” dal fare passi falsi, come proporre le dimissioni sotto la spinta dell’emotività e spinga a considerare alternative più utili, come prendersi un periodo di malattia in cui allentare la tensione psicologica e studiare con serenità strategie utili per ribaltare la situazione.

La terapia cognitivo-comportamentale offre vari strumenti mirati, da un lato, a ridurre l’intensità e la frequenza dei sintomi di ansia e depressione (tecniche di *respirazione* e *rilassamento*) e dall’altro a preparare un “piano di attacco” (tecniche di *gestione dello stress*, training di *assertività*).

Grazie al training di assertività per esempio il mobbizzato riuscirà a esprimere con calma, ma in modo chiaro e deciso, le proprie opinioni e sensazioni (dicendo senza mezzi termini che si sta verificando mobbing), senza timori di sentirsi ridicolizzato o creare ulteriori tensioni.

Attraverso la tecnica della *ristrutturazione cognitiva* dei pensieri si favorisce inoltre un nuovo modo di guardare ai problemi, riducendo le emozioni negative.

Alla terapia individuale si possono affiancare *gruppi di auto-aiuto* con altri mobbizzati, utili a condividere i problemi, trovare uno spazio per sfogarsi ed evitare che la tensione sfoci in famiglia e rovine anche la vita privata.

**Si cercheranno infine altri supporti, come sindacati e associazioni, iniziando le vie legali per il riconoscimento del danno da mobbing (danno biologico e danno morale).**

## LA GIURISPRUDENZA SUL MOBBING

Dal punto di vista giuridico, in Italia esistono diverse norme che permettono di difendersi dai comportamenti persecutori che avvengono in ambito lavorativo: la nostra Costituzione infatti riconosce la tutela della salute come diritto fondamentale dell'uomo, inclusa la salute nei luoghi di lavoro.

A tutt'oggi però nel nostro paese **il mobbing non costituisce di per sé un reato, secondo quanto stabilito da una sentenza della Corte di Cassazione, numero 685 del gennaio 2011. Vi è quindi un grave vuoto legislativo e l'unica arma che ha il mobbizzato è lo strumento civile del risarcimento dei danni subiti.**

C'è comunque da dire che esso può avere **conseguenze penali** se le condotte vessatorie si riconducono ad altri reati quali la violenza privata, le molestie, l'ingiuria, o i maltrattamenti, come nei casi di molestie sessuali.

Storicamente, la sentenza che per prima ha accolto il termine **mobbing** è una pronuncia emessa dal Tribunale di Torino nel 1999, riguardante una lavoratrice dipendente che aveva richiesto il risarcimento del danno biologico (*crisi depressiva*) per le condizioni di lavoro gravose e le continue umiliazioni da parte del capo reparto (era costretta a lavorare in spazi molto ristretti e isolata dai colleghi).

Riguardo alle responsabilità sotto il profilo civile, se l'autore del mobbing è un datore di lavoro, questi risponderà per **inadempimento del contratto di lavoro**, alla luce del fatto che l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'impresa tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

Per essere risarcito il lavoratore dovrà provare un rapporto tra l'inadempimento delle misure di lavoro e il danno subito, mentre a carico del datore di lavoro rimane la prova di aver operato secondo le disposizioni di legge.

In quanto **danno alla professionalità** del lavoratore (il declassamento delle mansioni comporta una squalifica professionale e personale), il lavoratore assegnato a mansioni inferiori o lasciato del tutto inattivo può inoltre chiedere al giudice del lavoro di dichiarare la nullità del contratto o di essere reintegrato nelle mansioni precedentemente svolte o in mansioni equivalenti.