

di Lucia Visca

*“Il mobbing può consistere, a titolo meramente esemplificativo, in: pressioni o molestie psicologiche; calunnie sistematiche; maltrattamenti verbali e offese personali; minacce o atteggiamenti mirati a intimorire ingiustamente o avvilire, anche in forma velata o indiretta; critiche immotivate o atteggiamenti ostili; delegittimazione dell’immagine, anche di fronte a soggetti estranei all’impresa, ente o amministrazione; esclusione o immotivata marginalizzazione dall’attività lavorativa; attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi e, comunque, idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche del lavoratore; attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profitto professionale posseduto; impedimento sistematico e immotivato all’accesso a notizie e informazioni inerenti l’ordinaria attività di lavoro; marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto a iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni e disagio”. Più chiaro di così non si può. La definizione di che cosa è mobbing com-*

pare al punto tre del decalogo scritto nel 2008 dall'avvocato Michela Cocchi e dal dottor Giovanni Brighenti, psicologo, per l'associazione dei giornalisti dell'Emilia Romagna. Che il tema fosse il mobbing in redazione è del tutto incidentale. Perché il mobbing è mobbing ovunque e dovunque è uguale a se stesso. Il lavoratore messo a stress subisce danni a prescindere che sia bracciante o fisico nucleare.

La ragione la spiegano i due specialisti, che in queste pagine di introduzione alla bella e dolorosa narrazione di Caterina Ferraro Pelle saranno le nostre guide indiane per riconoscere, evitare e se necessario difendersi da uno dei mali più dannosi per i lavoratori e le imprese. Poiché il mobbing, in azienda, abbassa la produttività, crea climi di sospetto e rovina la reputazione delle imprese. Ecco, infatti, che cosa leggiamo al punto 1 del decalogo: "Il mobbing è un fenomeno che, per le sue caratteristiche, intercetta e influisce negativamente sul complesso di una organizzazione, producendo, nel tempo, danni e, comunque, effetti negativi, non solo sul soggetto, che lo subisce, ma anche sul contesto generale della struttura".

Allora meglio imparare a riconoscerlo e riconoscerne tutte le declinazioni, fin dal suo insorgere: "In ambito legale, per mobbing, si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte di un datore di lavoro ovvero da colleghi, caratterizzanti come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale".

L'identificazione del problema e la classificazione delle sue articolazioni continua fino al minimo dettaglio: "Sono individuabili diversi tipi di mobbing: a) mobbing dal basso (o down-up), in cui il mobber (o mobbizzante) è in una posizione inferiore rispetto a quella della vittima; b) mobbing dall'alto (o up-down), in cui il mobber è in una posizione superiore rispetto a quella della vittima; mobbing strategico (o bossing), che è una forma di mobbing usata strategicamente dalle imprese per promuovere l'allontana-

mento dal mondo del lavoro di soggetti in qualche modo scomodi; mobbing tra pari (o orizzontale), in cui il mobber e la vittima sono allo stesso livello; doppio mobbing, in cui l'energia distruttiva, dalla quale la vittima è caricata e che trova in famiglia la possibilità di scaricarsi, può giungere a un livello tale da comportare la saturazione delle riserve familiari". In altre parole, da non specialisti, il mobbing è come una piena, arriva senza regola, rompe e travolge, senza poter spesso valutare dove arriva il danno.

Cocchi e Brighenti, nella loro precisione chirurgica, ci prendono per mano per spiegarci, prima di prevenire, come riconoscere. Perché a volte una sbagliata valutazione fa danni ancora maggiori del mobbing e impedisce al lavoratore la possibilità di difendersi da comportamenti o situazioni aziendali che richiedono risposte diverse. Ecco perché bisogna sapere che "non costituiscono mobbing fattori organizzativo-gestionali legati allo svolgimento del rapporto di lavoro, quali una nuova assegnazione, un trasferimento, un licenziamento; situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita, quali conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte, comunque, riconducibili a comportamenti puramente soggettivi, che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative".

Uno stadio iniziale e cinque fasi di successiva evoluzione: questa è la scansione temporale del mobbing che all'inizio prevede una cosiddetta "condizione zero di conflitto fisiologico normale e accettato". Si passa poi alla "prima fase, in cui si individua la vittima e le si dirige la conflittualità generale; la seconda fase, in cui la vittima inizia a provare un senso di disagio; la terza fase, in cui la vittima comincia a manifestare i primi effetti del mobbing, quali primi sintomi psico-somatici e i primi problemi di salute; la quarta fase, che è caratterizzata da errori, quando non abusi, da parte dell'organizzazione datoriale, estranea alla condotta del mobber e, soprattutto, da parte del dipartimento dedicato all'amministrazione del personale, che,

spesso per carenza di informazione sull'origine della situazione, non individua le ragioni del disagio del lavoratore mobbizzato e sbaglia nella valutazione negativa del caso; quinta fase di aggravamento delle condizioni di salute psico-fisica del mobbizzato, che entra in una situazione di vera e propria prostrazione". Non sembrano parole in arido linguaggio legalese. Leggendo in trasparenza si coglie la descrizione del dramma. Si impara che cosa prova l'altro vittima del mobbing. Si vive il suo disagio, il suo male, la sua mancanza d'aria.

Diventa così urgente sapere che cosa fare, come correre ai ripari, come tutelarsi. Poiché "non è possibile sperare in una fine naturale del conflitto: il mobbing non si esaurisce e non tende a diminuire in intensità; anzi, cresce in maniera esponenziale". Con un atteggiamento assolutamente e sempre positivo. E questo ce lo insegna Caterina Ferraro Pelle: "Fare appello alla speranza di cambiamento senza scivolare nella tentazione di darsi per vinti".