

“Insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dall’Ambiente di lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare nell’Ambiente di lavoro infortuni.”

Questo è lo spirito di base da cui partire

Premessa: se il raggiungimento di una condizione di benessere, nell’ambito del contesto lavorativo, ha sempre rappresentato un obiettivo elevato a cui comunque tendere, una meta sottesa a cui guardare, una dimensione d’eccellenza a cui auspicare, oggi, a fronte di una situazione oggettivamente difficile per l’economia nazionale (e non dimeno mondiale), tale condizione associata al mondo del lavoro, sembra non solo destinata a rimanere un terreno impraticato ed impraticabile, ma di certo a divenire un valore che noi dell’AIFOS, vogliamo sempre rendere più proponibile per il futuro una sempre maggiore cultura praticata e praticabile nell’Ambiente della Sicurezza Lavorativa. Oggi ne parlano in tanti: viene discusso in diversi ambienti e a livello multidisciplinare come se fosse un fenomeno da poco germogliato nel giardino della vita sociale. rivolta a tutti coloro, liberi professionisti e consulenti aziendali e dipendenti pubblici e privati, che si confrontano con quel vasto scenario di casi che hanno l’unico comune denominatore di essere appellati come *mobbing*. La conflittualità ambientale è ormai un fenomeno sociale tipico del sistema della “impresa moderna” e, al contempo, il sintomo peggiore di quel malessere congenito al mondo dell’ambiente lavoro. Sotto il profilo giuridico, il mobbing rappresenta, però, anche lo specchio del diverso modo di concepire il diritto e la sicurezza al lavoro alla luce di quelle che possono dirsi le più attuali rivendicazioni del lavoratore del XXI secolo. L’iniziativa nella struttura lavorativa (Università degli Studi di Brescia), va oltre la mera identificazione delle singole cause, delle modalità e degli effetti della comunicazione conflittuale e del disagio psicologico nell’ambito della realtà lavorativa e analizza le ragioni intrinseche al clamore che ha portato con sé quest’argomento: chi parla di mobbing si fa soprattutto portavoce di un’“istanza”, l’ultima forse, ma anche la più elevata rivendicazione di tutela di cui necessita il lavoratore. moderno. In realtà nel linguaggio comune, una delle espressioni più usuali per descrivere azioni o comportamenti aggressivi propri della specie umana, è quella di definirli “bestiali”, ed è proprio dai primi studi condotti dall’etologo viennese Konrad Lorenz, sul comportamento aggressivo animale che deriva l’uso del termine Mobbing. Lorenz ha utilizzato questo termine nelle proprie ricerche sulle anatre selvatiche, per definire la reazione di aggressività che negli animali della stessa specie, induce all’attacco coalizzato e ripetuto contro un membro del proprio gruppo, al fine di escluderlo e contemporaneamente proteggere se stesso e la propria integrità. Nel 1972 Heinemann ha utilizzato il termine Mobbing come sinonimo di Bullying, nella ricerca sull’aggressività tra bambini in età scolare. Il “Mobbing” in tale ricerca si caratterizza come prevaricazione e come espressione di atteggiamenti offensivi ed intimidatori, da parte di un ragazzo o di un gruppo di essi, nei confronti di un coetaneo. Negli anni ‘80 Leymann e Gustavsson, riferiscono il termine Mobbing alla ripetuta e prolungata vessazione di natura psicologica nel contesto lavorativo. Sebbene le prime manifestazioni di questo fenomeno si presentano in maniera evidente durante la prima industrializzazione, perché solo ora suscitano un così elevato interesse? Le risposte dovrebbero essere ricercate all’interno dei processi di sviluppo e di cambiamento che caratterizzano, attualmente, il sistema lavoro e le imprese. In generale è utile osservare che la diffusione di tecnologie sempre più sofisticate, la presenza nelle organizzazioni di modelli di gestione flessibili, le ristrutturazioni/riorganizzazioni aziendali ed una maggiore diversificazione della forza lavoro, sollecitano e richiedono cambiamenti, che possono generare effetti collaterali sulla salute psicofisica dei lavoratori, sulla qualità della loro vita lavorativa e sul benessere delle organizzazioni stesse. Se in questo scenario non si prestasse una particolare attenzione al fattore umano, potrebbero presentarsi fenomeni psico-sociali alquanto indesiderabili sia alle organizzazioni che ai lavoratori: nella fattispecie con un aumento notevole di stress percepito dal dipendente, con un aumento dei conflitti interpersonali e con la probabile riduzione di produttività. Effetti dunque negativi per l’intero sistema socio-produttivo. Appare quindi appropriato armonizzare le esigenze di sviluppo del sistema Azienda con quelle del Lavoratore, favorendo lo sviluppo di una Cultura Organizzativa che propenda alla Prevenzione e alla Sicurezza. Occorrerebbe inoltre emanciparsi dal modello culturale dominante che si è venuto ad affermare, contrapponendo ai modelli culturali fondati sulla divisione e sull’egocentrismo, quelli fondati sull’unità e sulla solidarietà che rappresenta una strategia che da sempre gli individui hanno potuto utilizzare nei confronti dei soprusi perpetrati nei loro confronti. E’ inoltre essenziale affermare l’idea che nessuno può immaginare di possedere in esclusiva l’antidoto da utilizzare contro il terrorismo psicologico in ambito lavorativo e che soltanto uno sforzo congiunto di tutti i soggetti che interagiscono sul mobbing e che sono impegnati a contrastarlo, potrà far trionfare una prospettiva di successo nella “lotta al mobbing”. La nostra Costituzione garantisce a pieno titolo il Lavoro e il nostro riferimento fondamentale il **TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO D.Lgs 81/2008 106/2009**, laddove già in apertura dei Principi Fondamentali stabilisce che “L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro”; proseguendo ancora nella lettura del Testo Costituzionale all’articolo 35 si legge l’importanza attribuita allo Stato che viene dipinto come il custode della tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni e come principale veicolo per la cura della formazione e dell’elevazione professionale dei lavoratori. E’ rilevante che diventi patrimonio comune, l’idea che occuparsi di mobbing non deve mai essere considerato solo un “lavoro” bensì e soprattutto un “impegno” e che la dignità di una persona, anche nella sua attività lavorativa, è un elementare diritto di civiltà, garantito a tutto tondo a livello costituzionale, nazionale ed europeo ma soprattutto a livello civico. Dell’iniziativa che non è stato facile portare in porto, la formazione è suddivisa in due date per dare la possibilità a tutto il personale di parteciparvi. Nella scaletta degli interventi si presenteranno le varie tipologie di Mobbing presenti in letteratura. Si cercherà inoltre di presentare il Mobbing come un processo complesso che evolve gradualmente nel tempo. Nel corso sarà dedicata particolare attenzione alle interazioni fra gli attori, ai fattori causali di tipo soggettivo e di tipo oggettivo, e agli effetti che esso produce sulla salute psicofisica dei lavoratori dove si analizzerà e si illustrerà i risultati emersi dalla somministrazione a circa 600 dipendenti dell’Ateneo, del QUESTIONARIO SULLA PERCEZIONE DEL FENOMENO DEL Mobbing. A conclusione della prima parte, si cercherà di evidenziare gli aspetti giuridici di riferimento nella legislazione italiana e sarà presentata una sintesi “dello stato dell’arte a livello normativo”. Nel proseguo, saranno presentate alcune strategie che appaiono adeguate a contrastare il fenomeno. Tali strategie faranno riferimento ad alcune variabili soft dell’organizzazione che appaiono rilevanti nel processo di generazione del mobbing. In particolare saranno presentati quegli aspetti che appaiono per l’organizzazione elementi rilevanti per prevenirne l’insorgenza: i percorsi formativi dei lavoratori, una leadership efficace, il rispetto delle “clausole” del contratto psicologico, la corretta gestione del conflitto ed un’equa valutazione delle performance dei lavoratori. Sarà inoltre presentato il ruolo che il sindacato può assumere nell’individuazione di idonee strategie d’intervento. Nel capitolo, in altri termini, si cercherà di evidenziare la posizione dei Sindacati dei Lavoratori attraverso la presentazione di alcune linee generali d’intervento che prevedono la formulazione di clausole contrattuali con i datori di lavoro, che consentono di elaborare codici comportamentali secondo una logica di prevenzione del fenomeno. Al termine del Corso proporrò alcune conclusioni che da un lato rappresentano la sintesi degli effetti di questo lavoro di elaborazione e dall’altro sostengono le ragioni che mi hanno orientato ad approfondire “l’argomento” Mobbing, grazie soprattutto all’esperienza maturata nell’ambito dell’AIFOS e dal supporto tecnico e Professionale che mi ha aiutato a porre le basi nel proseguo dello spirito culturale, professionale e tecnico per la Sicurezza Ambientale nel mondo del Lavoro.

Celso Vassalini Responsabile del gruppo di Studio Ambiente Lavoristico AIFOS e membro del Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing
Università degli Studi di Brescia.