



CONOSCERE E CONTRASTARE IL MOBBING

"il mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente".

Questo viene riportato nella sentenza emessa dal Tribunale di Sondrio con la quale si condanna il Ministero del Lavoro a risarcire per danno relativo a mobbing un lavoratore difeso dalla RdB/CUB.

La sentenza si basa sulla seguente definizione che contiene in se sette parametri tassativi la cui presenza contestuale permette di riconoscere il mobbing.

I sette parametri in questione sono: l'ambiente lavorativo, la frequenza (le azioni ostili accadono alcune volte al mese), la durata (il conflitto è in corso da almeno sei mesi), il tipo di azioni ostili (sono presenti tre categorie di azioni ostili, e precisamente attacchi ai contatti umani, cambiamenti delle mansioni e attacchi alla reputazione), dislivello fra gli antagonisti.

Le azioni ostili sono classificate in cinque categorie (attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, cambiamento delle mansioni lavorative, attacchi contro la reputazione, violenza e minacce di violenza) e richiede la presenza per la sussistenza del parametro, di almeno due categorie; individua, inoltre sei possibili fasi progressive (conflitto mirato, inizio del mobbing, primi sintomi psico-somatici, errori ed abusi dell'Amministrazione del Personale, serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima, esclusione dal mondo del lavoro), "prevenute o meglio comprese da una situazione di conflitto latente e generalizzato detto condizione zero", richiedendo che la vicenda abbia raggiunto almeno la seconda fase perché si possa parlare di mobbing.

- 1) Il conflitto mirato è *la prima fase del mobbing in cui si individua una vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale. Il conflitto fisiologico di base dunque prende una svolta, non è più una situazione stagnante, ma si incanala in una determinata direzione. Il conflitto non più oggettivo e limitato al lavoro ma sempre più sbanda verso argomenti privati.*
- 2) L'inizio del mobbing. *Gli attacchi da parte del mobber – cioè dell'aggressore, sia esso una persona, un gruppo o l'azienda stessa – non causano ancora sintomi o malattie di tipo psicosomatico sulla vittima, ma tuttavia suscitano un senso di disagio e fastidio. Essa percepisce un inasprimento delle relazioni con i colleghi ed è portata quindi ad interrogarsi su tale mutamento.*
- 3) Primi sintomi psicosomatici. *La vittima comincia a manifestare dei problemi di salute e questa situazione può protrarsi anche nel tempo. Questi primi sintomi riguardano in genere un senso di insicurezza, l'insorgere dell'insonnia e problemi digestivi.*

Questa, in sostanza, la "carta d'identità" della pratica mobbizzante, fino a ieri sempre messa in discussione, o sottovalutata all'interno dei rapporti di lavoro nell'ambito dell'Amministrazione Pubblica. La vertenza patrocinata e vinta dalla Federazione Provinciale RdB di Sondrio, unitamente allo studio legale associato a favore di un nostro iscritto, getta una luce nuova sulla questione delle pratiche di prevaricazione striscianti, o meno, in uso sui luoghi di lavoro per mettere in grado di "non nuocere" dipendenti ritenuti scomodi o poco "malleabili". Stabilisce un precedente, non da poco, di cui tenere conto in un prossimo futuro, rafforza la determinazione che....contrastare il mobbing si può...restituendo alla realtà oggettiva quella definizione che alcuni hanno voluto per anni intendere quasi fosse l'assioma di una "leggenda metropolitana", relegando il disagio di quei lavoratori vittime di tale pratica nel giudicato di banali personalismi e superficiali valutazioni di comodo.

Roma, 21.04.06

Fed. P.I. RdB/ Coordinamento Nazionale Lavoro