

# Cultura e Professione

## Mobbing e danno alla salute: tutela, diagnosi e valutazione medico-legale *Riflessioni sulla difficile "arte del vivere" nell'ambiente lavorativo*

Tratto dal bollettino dell'ordine dei Medici di Roma del n°5/2003

Molto si parla negli ultimi anni di "mobbing", di accanimento di un singolo o di un gruppo contro una vittima designata nell'ambiente lavorativo. Ma quella che cambia è la cornice in cui si svolgono le angherie: da sempre nella storia dell'umanità si è assistito a varie forme di "caccia alle streghe" in cui gruppi umani compatti si sono accaniti contro il capro espiatorio di turno, un nemico reale od immaginario, qualcuno che si discostava dalla logica interna del clan.

### Il Mobbing

Il termine mobbing è stato coniato agli inizi degli anni settanta dall'etologo Konrad Lorenz per descrivere un particolare comportamento di alcune specie animali che circondano un proprio simile e lo assalgono rumorosamente in gruppo al fine di allontanarlo dal branco.

Il primo a parlare di mobbing quale condizione di persecuzione psicologica nell'ambiente di lavoro è stato alla fine degli anni '80 lo psicologo svedese Heinz Leymann che lo definiva come una comunicazione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che è progressivamente spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì relegato per mezzo di ripetute e protratte attività mobbizzanti. In Italia si inizia a parlare di mobbing solo negli anni '90 grazie allo psicologo del lavoro Harald Ege che delinea il fenomeno come *"una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte dei colleghi o superiori"* **attuati in modo ripetitivo e protratti nel tempo per un periodo di almeno sei mesi.** In seguito a questi attacchi la vittima progressivamente precipita verso una condizione di estremo disagio che cronicizzandosi si ripercuote negativamente sul suo equilibrio psico-fisico.

### Tipi di mobbing

Si possono descrivere diverse modalità di mobbing:

**verticale:** quando è attuato da un superiore nei confronti di un subordinato o viceversa da parte di un gruppo di dipendenti nei confronti di un superiore;

**orizzontale:** tra pari grado;

**collettivo:** spesso attuato come strategia aziendale mirata a ridurre o razionalizzare gli organici e rivolto a gruppi numerosi di persone;

**doppio mobbing:** si realizza, a parere di Ege, quando il mobbizzato carica la famiglia di tutte le sue problematiche. Ad una prima fase di comprensione dei familiari segue una condizione di distacco che, quando la situazione si aggrava, porta ad un ulteriore isolamento dell'individuo dal nucleo familiare;

esterno: la vittima è il datore di lavoro che subisce pressioni

attuata sotto forma di minacce di denuncia per comportamenti mobbizzanti, sia da parte di organizzazioni sindacali che da dipendenti con velleità carrieristiche.

### Fasi del mobbing

Secondo Leyman il mobbing si attua attraverso fasi ambientali e comportamentali ben codificate: **Segnali premonitori:** fase breve e sfumata nella quale si appalesano le "anomalie" dinamico-relazionali tra la vittima e i colleghi o il superiore. Tali screzi si scatenerrebbero in seguito a cambiamenti nel normale ritmo lavorativo quali ad esempio per una nuova assunzione oppure in seguito ad una promozione. Iniziano le prime critiche e i primi rimproveri. **Mobbing e stigmatizzazione:** si rende manifesto il comportamento mobbizzante attraverso incalzanti e reiterati attacchi nei confronti della vittima al fine di screditarne la reputazione, isolarla dal contesto lavorativo, dequalificarla professionalmente e, attraverso continue critiche e richiami, demotivarla psicologicamente.

**Ufficializzazione del caso:** la vittima denuncia le vessazioni, ma viene colpevolizzata dai suoi "persecutori" che la considerano responsabile, a causa del suo modo di essere, della situazione che si è venuta a creare.

**Allontanamento:** è la fase conclusiva dell'azione mobbizzante che culmina con il completo isolamento della vittima che inizia a manifestare depressione del tono dell'umore e somatizzazioni. Il lavoratore è stremato e, non riuscendo a trovare una soluzione al problema, sceglie la strada delle dimissioni volontarie quale estremo tentativo di salvezza.

### Le cifre del mobbing

Non esistono casistiche precise, ma il numero di casi di mobbing sembra essere in continuo aumento. In Europa tale fenomeno sta assumendo dimensioni sociali di notevole rilievo. In Italia circa il 6% della popolazione attiva (approssimativamente un milione e mezzo di lavoratori) ne sarebbe vittima con conseguenti effetti negativi che ricadono sull'individuo colpito, sul suo nucleo familiare, sulle aziende per le quali il

