

INAIL

Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing

PARLIAMO DI
M **MOBBING**



INAIL

Direzione Centrale Comunicazione
P.le Giulio Pastore, 6 - 00144 ROMA
e-mail: dccomunicazione@inail.it

COMITATO PARITETICO PER IL FENOMENO DEL MOBBING

Piazzale Giulio Pastore, 6 - 00144 ROMA
e-mail: comitato_paritetico_mobbing@inail.it
Minisito Intranet INAIL Comitato Paritetico Mobbing

Tipolitografia INAIL - Milano - dicembre 2006

Per combattere il mobbing è necessario, innanzitutto, dedicare una maggiore attenzione ai comportamenti propri o dei colleghi che possano, in qualsiasi modo, ledere la dignità o la sensibilità dell'altro come individuo prima ancora che come lavoratore.

Ognuno può e deve contribuire a mettere in moto un meccanismo di prevenzione per diffondere la cultura dello "stare bene" con se stessi e con gli altri.

PREMESSA

Da qualche anno a questa parte si parla molto di mobbing. Il fenomeno, che da sempre esiste nelle organizzazioni, coinvolge un numero crescente di persone e solo di recente ha trovato una sua precisa definizione.

In Italia, i lavoratori mobbizzati sono, secondo il *Censis*, più di un milione; tra questi il 48% ha tra i 41 e i 50 anni, il 45% sono uomini ed il 55% donne, mentre si aggira intorno a 5 milioni il numero delle persone coinvolte, in qualità di amici, familiari o colleghi di lavoro.

Il *mobbing*, inizialmente diffuso nel lavoro privato, è emerso anche nel pubblico impiego: infatti, un'elevata percentuale dei casi di *mobbing* segnalati in Italia si riferisce alle Pubbliche Amministrazioni.

I più recenti Contratti Collettivi di Lavoro prevedono, pertanto, l'istituzione di appositi Comitati, con compiti di prevenzione, formazione e di realizzazione di azioni positive per cercare di arginare il fenomeno.

All'INAIL, il Comitato Paritetico sul fenomeno del *mobbing* è stato costituito nel settembre 2004 con le finalità indicate dall' art. 8 del CCNL 2002-2005 per il personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici.

Il Comitato ha funzioni di impulso, proposta ed analisi al fine di stimolare il processo di crescita culturale e creare in INAIL le condizioni per una organizzazione del lavoro ed un clima atti a prevenire l'insorgenza di atteggiamenti "mobbizzanti".

Con la redazione di questo **opuscolo informativo** il Comitato si propone di far conoscere in forma chiara e sintetica a tutti i lavoratori dell'INAIL cosa è il *mobbing* e di offrire informazioni e suggerimenti concreti volti a contrastarlo.

L'opuscolo non vuole e non può essere esaustivo nella trattazione della materia, ma è un semplice veicolo di approccio al problema, nella convinzione che **sia più facile prevenire conoscendo**.



COS'È IL MOBBING?

Mobbing deriva dall'inglese "to mob" che significa attaccare, assalire, accalcarsi intorno a qualcosa o qualcuno.

Il termine è stato utilizzato dapprima dagli etologi per descrivere un comportamento del branco finalizzato ad escludere un componente non integrato per la sua diversità morfologica o comportamentale. Il vocabolo è stato poi traslato nel mondo lavorativo per definire gli attacchi, gli abusi, gli oltraggi e i soprusi esercitati contro un lavoratore.

Il mobbing può, quindi, essere definito come:

“una forma di violenza psicofisica e di molestia morale sul luogo di lavoro che si attua con svariate modalità, comunque individuabili, aggressive e vessatorie, verbali e non verbali, con finalità tese all'emarginazione ed all'isolamento, alla dequalificazione professionale ed umana, al demansionamento, alla perdita del ruolo, con intensità e durata variabile secondo lo scopo da raggiungere e la risposta della vittima designata e con conseguenze sulla salute, sull'attività professionale, sulla vita privata e sociale.”

Il mobbing implica la presenza di un aggressore (mobber) e di un lavoratore aggredito.

L'emarginazione e l'esclusione in ambiente lavorativo, tuttavia, non sono sempre conseguenti ad azioni di *mobbing*, ma spesso sono espressione di inconsapevoli forme di intolleranza e insofferenza verso i colleghi. Queste situazioni costituiscono il terreno di coltura nel quale il *mobbing* vero e proprio può proliferare mimetizzandosi.



COME RICONOSCERLO?

Negli ambienti di lavoro è presente una normale conflittualità. I lavoratori collaborano per il raggiungimento dei fini aziendali, ciascuno con le proprie competenze e professionalità, ma anche con aspettative che possono essere di realizzazione personale e in contrasto con quelle di altri colleghi.

Si tratta di situazioni normali in una fisiologica dinamica organizzativa, nella quale non sono esclusi il conflitto aperto e la discussione, purché ciò si verifichi in un clima di reciproca chiarezza e di obiettivi dichiarati.

Quando il conflitto, invece, nasce o diventa sotterraneo e subdolo, non è più un conflitto "fisiologico" dell'ambiente di lavoro, ma qualcosa di diverso che può generare situazioni di *mobbing*.

Il *mobbing*, infatti, implica sempre una strategia attuata ma non dichiarata, che inizia nella maggior parte dei casi con un cambiamento del "clima" lavorativo per poi sfociare in vere e proprie azioni vessatorie nei confronti del lavoratore.

Le azioni vessatorie possono essere diverse a seconda degli individui, dei rapporti interpersonali, delle responsabilità, dei contesti organizzativi e possono assumere molteplici forme che vanno dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di utenti, colleghi e superiori.

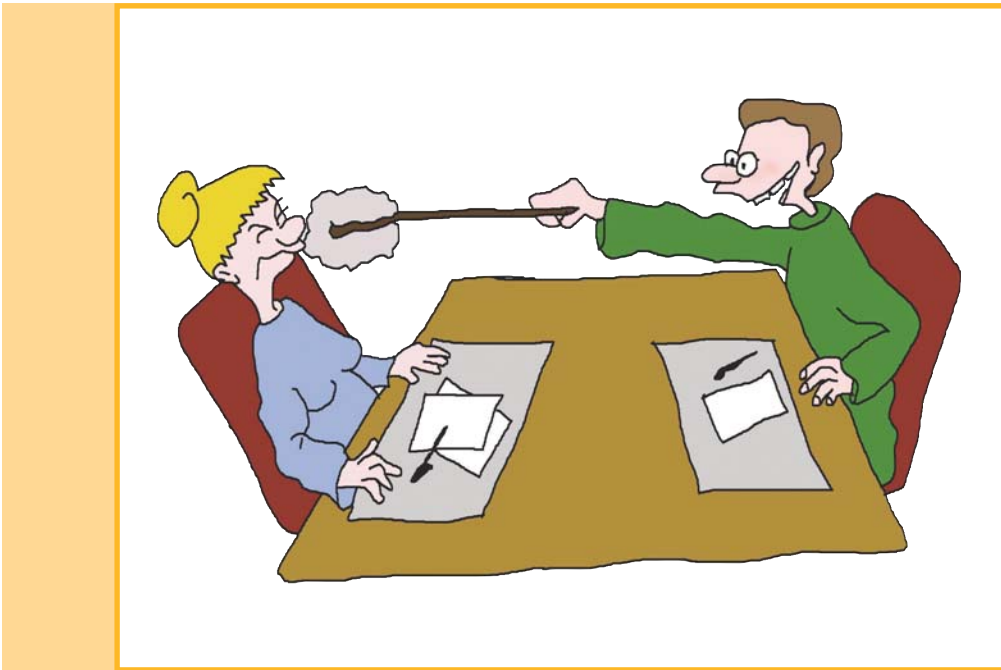


GLI EFFETTI DEL MOBBING

Tra i tanti fattori stressogeni presenti sul posto di lavoro, quelli legati al *mobbing*, in particolare, possono causare gravi effetti sulla salute del lavoratore.

La scienza medica ha ampiamente dimostrato che, proprio per le modalità con cui si attua il *mobbing* (protratta violenza psicologica a carico della vittima), si possono manifestare effetti sulla salute di gravità e durata variabili in relazione sia all'entità dello stimolo sia ai fattori soggettivi (particolare sensibilità o capacità di reagire all'evento).

Permanendo le condizioni di *mobbing*, i disturbi possono progressivamente aggravarsi ed assumere i caratteri della cronicizzazione e diventare, dunque, delle vere e proprie malattie.



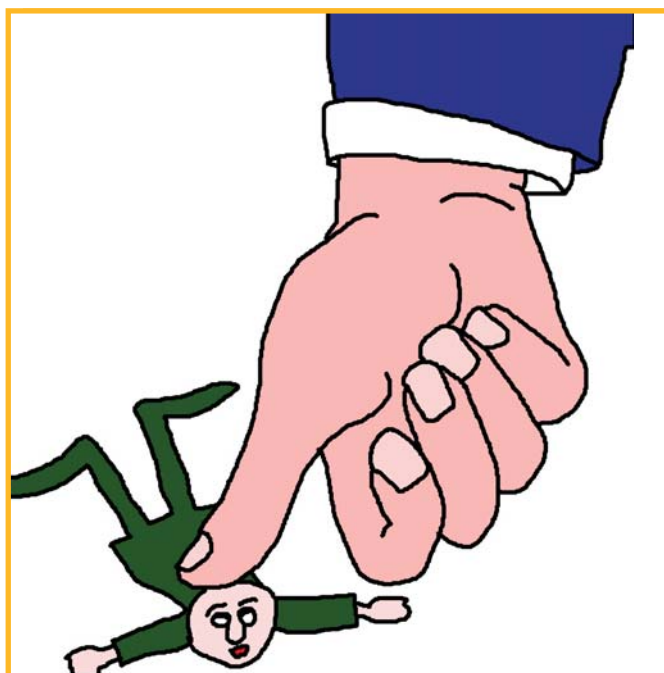
LA TUTELA GIURIDICA DEL LAVORATORE

Il mobbing lede i diritti fondamentali del lavoratore al rispetto, alla dignità morale ed alla tutela della salute.

Anche se non esiste attualmente una legge specifica sul mobbing, non mancano disposizioni normative e giurisprudenza consolidata che tutelano il lavoratore da forme di molestie, di violenza e da qualsiasi altra aggressione alla sua integrità psicofisica.

Sono state presentate, inoltre, proposte di legge per una regolamentazione organica della materia.

Per approfondire l'argomento, si può consultare il minisito del Comitato per il fenomeno del mobbing nella Intranet aziendale.



LA PREVENZIONE

Per prevenire il mobbing è necessario conoscere il clima lavorativo, l'organizzazione del lavoro, i "luoghi" del *mobbing*, "le fasi" del *mobbing*.

Esiste una prevenzione "formale", che si basa su formazione, conoscenza, informazione ed è strutturata da regole, in parte già scritte, alcune delle quali presenti in norme di rilievo giuridico.

Esiste, altresì, una prevenzione "sostanziale" ed è quella che ci tocca più da vicino perché è costituita da tutte quelle azioni quotidiane, che ogni singolo individuo compie quando si trova nell'ambiente lavorativo in cui deve necessariamente interagire con gli altri: azioni, quindi, che dovrebbero sempre essere improntate al rispetto della dignità della persona.

In ogni relazione sociale, e quindi anche in ambiente di lavoro, ci si confronta con persone differenti e tali differenze possono ingenerare conflitti ed essere causa di un alto livello di disagio.

Il conflitto può rappresentare una "risorsa" notevole quando è sotto controllo e ben gestito, nell'ottica del raggiungimento di un comune e condiviso obiettivo; diventa, invece, portatore di grosse difficoltà se vede prevalere gli interessi personali o di parte e non è governato con capacità e chiarezza.

Poiché il datore di lavoro ha un obbligo giuridico di tutela della integrità fisica e morale del lavoratore, ne consegue che i responsabili delle strutture organizzative, ad ogni livello, hanno il compito di prevenire i conflitti attraverso l'ascolto, la mediazione, l'assertività e l'analisi dei diversi stili di risposta di ciascuno, perché ogni lavoratore ha una propria individualità e professionalità che va adeguatamente valorizzata.

La prevenzione è affidata anche ad organismi istituzionali, previsti dai Contratti Collettivi di Lavoro, quali il **Comitato Paritetico**, il **Consigliere di fiducia**, gli **Sportelli di ascolto**.



SUGGERIMENTI

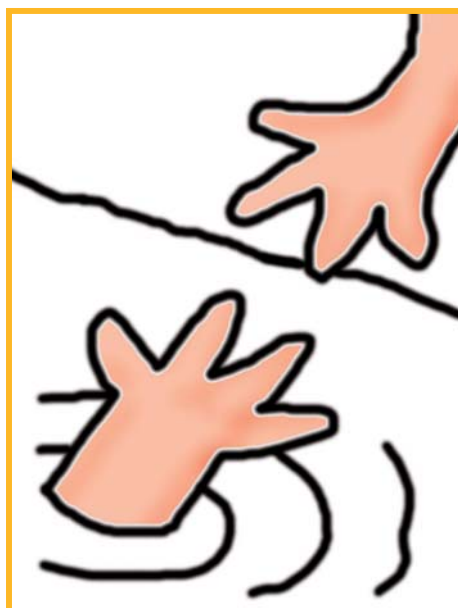
Il lavoratore che si sente *mobbizzato*, provato emotivamente e fisicamente, si trova in una situazione di impotenza perché pieno di paure o timoroso di commettere errori che possano compromettere maggiormente la sua condizione.

Il primo passo che il lavoratore deve fare è evitare di chiudersi in sé. L'aiuto degli altri, anche al di fuori dell'ambiente di lavoro, può essere utilissimo nelle fasi iniziali per avere un parere oggettivo sui fatti che vengono percepiti come mobbing, ma che a volte possono non esserlo.

Purtroppo, invece, il soggetto spesso finisce per isolarsi dagli ambienti "amici" e le problematiche vissute nell'ambiente lavorativo invadono la sua sfera privata e tutta la sua vita sociale (c.d. "doppio mobbing" e/o "sindrome corridoio"). Si instaura così un circolo vizioso che si autoalimenta.

Indispensabili pertanto gli aiuti strutturati (medici, psicologi, operatori per la sicurezza secondo quanto previsto dal d.lgs. 626/94, avvocati, sindacato, ecc.) e non strutturati (familiari, amici, colleghi).

Il percorso che conduce fuori dal *mobbing* può anche essere lungo e complesso. E' necessario organizzarsi per una gestione attiva del problema, non dimenticando che il dialogo, la mediazione ed il rispetto della persona giocano sempre un ruolo rilevante, in questa come in altre vicende umane.



COSA FARE

- **Informarsi.** Numerosissime pubblicazioni, molte delle quali presenti nei vari siti internet affrontano il problema *mobbing*. **Il Comitato paritetico INAIL ha pubblicato nel mese di dicembre 2005 il proprio minisito accessibile dalla Intranet aziendale che contiene informazioni e consente di comunicare direttamente con il Comitato.**
- **Cercare l'aiuto e la solidarietà dei colleghi "più vicini"**
- **Contattare il Consigliere di Fiducia competente per la materia**
Il Consigliere (di prossima istituzione) ha l'obbligo della riservatezza e un ruolo di sostegno, nonché l'onere di comprendere la portata del problema, verificare se si tratta di *mobbing* e dare il supporto necessario qualora lo sia realmente.
- **Contattare i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed eventualmente il medico competente**
- **Contattare le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali**
Il Sindacato svolge funzioni di rappresentanza diretta ed indiretta nell'organizzazione del lavoro.
Nella sua funzione di rappresentanza diretta assiste il lavoratore per garantirgli la più efficace tutela.
Nella sua funzione di rappresentanza indiretta può intervenire sia in sede di contrattazione dei criteri di organizzazione del lavoro, sia in sede di discussione dei Contratti di lavoro, soprattutto sul piano delle azioni atte a prevenire l'insorgere del fenomeno.



INAIL

COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING