

Violenza da mobbing sul posto di lavoro. (di Mario Meucci)

http://www.direttrice.it/index.php?url=/consultazione/approfondimenti_4/violenza_da_mobbing_sul_posto_di_lavoro_820/view/820/

1. L'auspicata attenzione della magistratura per il "mobbing"

Dopo analisi sociologiche internazionali (1) e nazionali (2)¹, dopo indagini dottrinali giuslavoristiche (3), dopo la presentazione di proposte e disegni di legge per la prevenzione e repressione del fenomeno (4), dopo inchieste televisive (quantunque mal condotte (5) e quindi deludenti e diseducative), il "mobbing" approda nelle aule giudiziarie, ad opera di quei pochi lavoratori e lavoratrici che - superando le "sacche di omertà" dei colleghi aziendali e quindi le difficoltà probatorie - hanno avuto il coraggio di iniziare azioni di risarcimento di danni da dequalificazione e da pregiudizio subito nello stato di salute psico/fisica, in conseguenza delle vessazioni, delle angherie, dell'emarginazione, della sotto utilizzazione o inedia lavorativa, dei controlli ossessivi, della disinformazione scientifica e delle persecuzioni disciplinari di cui sono stati fatti oggetto dai propri superiori (c.d. "mobbing verticale") e dai loro colleghi, tradizionalmente con l'avallo ed il sostegno, anche in forma di colpevole indifferenza, dei superiori (c.d. "mobbing orizzontale").

Prima in data 16 novembre 1999 (in causa Erriquez c. Ergom Materie Plastiche SpA (6) e poi in data 30 dicembre 1999 (in causa Stomeo c. Ziliani SpA, il Tribunale di Torino (in veste di giudice unico del lavoro di 1° grado) ha emesso due decisioni dirette a sanzionare – invero con una somma secondo noi inadeguata ma simbolicamente deterrente, liquidata a titolo di risarcimento di danno a favore delle ricorrenti - le prevaricazioni, le denigrazioni, le offese alla dignità, la dequalificazione professionale ed il danno biologico subito da due lavoratrici, entrambe risoltesi a rassegnare le dimissioni dalle rispettive aziende.

La prima lavoratrice era stata confinata a lavorare ad una stampatrice in un locale angusto, inibente il contatto con i colleghi, e costretta a subire le bestemmie e le ingiurie indirizzate dal caporeparto nei momenti in cui questi veniva richiesto di interventi per "guasto macchina", con la conseguenza di cadere in "*sindrome depressiva di tipo reattivo con agorafobia*" occasionante una assenza prolungata dal lavoro per diversi mesi; la seconda lavoratrice, a seguito di sollecitazione alle dimissioni effettuata in un colloquio pressante direttamente dal titolare dell'azienda dopo aver questi appreso che il di lei convivente si era impiegato in un'azienda concorrente, era rimasta così turbata da cadere in uno stato di crisi psicologica (con ricorso all'opera del neurologo durante la conseguente caduta in malattia prolungata per sindrome "depressiva di tipo reattivo"), era stata nel corso della malattia sostituita nel lavoro (di impiegata all'ufficio estero, con compiti di interprete e di traduzioni tecniche in lingua straniera) da una neo assunta dall'esterno, infine destinata (al rientro dalla malattia) a compiti dequalificanti di magazzino, rivelatisi talmente insopportabili da indurla alle dimissioni.

Nelle due similari decisioni, il giudice del lavoro del Tribunale di Torino ha stabilito: “Il “mobbing” (dal verbo inglese “to mob”, attaccare, assalire), designante in etologia il comportamento di alcune specie di animali, solite circondare minacciosamente un membro del gruppo per allontanarlo, è riscontrabile anche nelle aziende quando si versa in presenza di ripetuti soprusi da parte dei superiori ed, in particolare, di pratiche dirette ad isolare il dipendente dall’ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è quello di intaccare gravemente l’equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio.

Il datore di lavoro – tenuto ex art. 2087 c.c. a garantire l’integrità fisio/psichica dei propri dipendenti e, quindi, ad impedire e scoraggiare con efficacia contegni aggressivi e vessatori da parte di preposti e responsabili, nei confronti dei rispettivi sottoposti – è chiamato a rispondere del risarcimento del danno sofferto (sia biologico sia da dequalificazione professionale) da liquidarsi in via equitativa, più interessi legali e trasmissione degli atti di causa alla Procura della Repubblica per le valutazioni e le eventuali iniziative del caso in relazione a quanto accertato in corso di giudizio”.

Come ha riconosciuto Cass. 20 aprile 1998, n. 4012 (7) in una fattispecie di lavoratore bancario colpito da grave malattia nervosa in seguito a tre rapine nella Filiale ove operava – favorite dal mancato approntamento aziendale delle misure di sicurezza tecnologicamente più avanzate e quindi da violazione dell’art. 2087 c.c. – nel caso in cui ad un inadempimento datoriale si accompagnino per il lavoratore pregiudizi alla salute (depressione, infarti, ecc.), il lavoratore può agire congiuntamente per il risarcimento del “danno biologico” (lesione dell’integrità psico-fisica) e per il risarcimento del “danno morale” – che l’art. 2059 c.c. ricollega alla ricorrenza di un reato – perché la violazione datoriale delle norme a tutela della salute (art. 2087 c.c.) come della professionalità (art. 2103 c.c.), quando determini casualmente danni all’integrità psico-fisica, attualizza il reato di “lesioni personali colpose” ex art. 590 c.p. “atteso che le lesioni colpose costituiscono proprio quella fattispecie criminosa tipica, procedibile d’ufficio (art. 590 c.p.), che giustifica il risarcimento dei danni morali (art. 2059 c.c. e 185 c.p.)”(così Cass. n. 4012/1998, cit.).

Resta pacificamente autonoma e praticabile disgiuntamente l’azione penale (diversa da quella risarcitoria in sede civile per i danni morali) nei confronti dei responsabili aziendali (superiori) e/o dei colleghi “mobber” (responsabili di aver posto in essere pratiche vessatorie ed emarginanti, determinative di dequalificazione e forzata inattività, fonte di pregiudizi alla salute), ai fini dell’irrogazione delle pene restrittive della libertà personale ex art. 590 c.p.

Naturalmente il lavoratore o la lavoratrice si debbono ben guardare da intraprendere iniziative giudiziarie, sia in sede civile che penale, caratterizzate dall’addebito di “mobbismo” (o di molestie sessuali) se non hanno la ragionevole certezza di poter provare (anche per testi) gli addebiti, perché – come ha avuto modo di sancire la Cassazione nella recente decisione dell’ 8 gennaio 2000, n. 143 (in causa Filonardi c. Henkel SpA (8) – l’impossibilità di provare gli addebiti, pur in presenza di un inequivoco clima di omertà aziendale (giudizialmente riconosciuto), legittima il datore di lavoro anche al licenziamento per “vulnerazione del requisito fiduciario” insito nel rapporto di lavoro, a seguito di un addebito risoltosi in diffamazione o denigrazione di un responsabile aziendale, anche in considerazione del fatto che la patologia indotta (nella fattispecie, ed in via di normalità) dal mobbing “aveva prodotto

- ad avviso della Cassazione (n.d.r.) - uno stato di alterazione emotiva ma non una malattia limitante la capacità di intendere e di volere” della dipendente accusatrice.

Le attuali decisioni del Tribunale di Torino (rese in sede civile) erano state precedute da un analogo interessamento della magistratura penale rivolto nei confronti dei c.d. “confinati all’inattività” nella palazzina Laf dell’Ilva di Taranto, ove da sede dell’ex laminatoio a freddo - divenuta poi spettrale ricordo di un’era finita - aveva ricominciato a ripopolarsi dal maggio 1997 (raggiungendo il numero di oltre 70 presenze all’inizio del 1998), tramite l’invio ad opera della Direzione aziendale di “impiegati” che non avevano accettato la richiesta di “novazione” del rapporto di lavoro impiegatizio in quello di “operaio”, a parità di stipendio. Quel gruppo di ex impiegati era finito per diventare una folla di nulla facenti, vagolanti nei lunghi corridoi o stanziale con gli occhi fissi sui muri degli uffici spogli, ridefiniti “reparto confino” (di infausta memoria *ante* Statuto dei lavoratori) o “palazzina lager” o “ufficio spauracchio”, in considerazione dell’attesa finalità aziendale di piegare per tal via i riottosi alla soluzione dequalificante della “*reformatio in peius*” del loro rapporto di lavoro, con trasformazione da impiegati in operai. Fino a che, nel novembre 1998, il locale procuratore della Repubblica Francesco Sebastio è arrivato con i carabinieri, ha fatto uscire i 79 lavoratori presenti e ha messo i sigilli sulla palazzina sequestrandola come possibile corpo di reato. Come asserisce l’estensore dell’articolo “*Professione nullafacente: pagati per non lavorare*”, pubblicato su “Corriere Lavoro” (supplemento del Corriere della sera) del 21 gennaio 2000, p. 3 – “*era quello il primo passo che ha portato il 15 dicembre 1999 all’apertura di un processo contro Emilio Riva, suo figlio Claudio ed altri 10 dirigenti Ilva, con le imputazioni di tentata violenza privata e di frode processuale. Un procedimento che per ora si è fermato alle premesse e che verrà ripreso il 28 marzo 2000, ma che sicuramente rappresenta il primo processo per “mobbing”, mai intentato contro un imprenditore*”. Naturalmente l’azienda nega il “mobbing” collettivo e sostiene trattarsi di un “reparto di attesa per dipendenti oramai privi di un posto di lavoro in Ilva, l’unico modo per evitarne il licenziamento”.

2. Definizione e caratteristiche del mobbing

Con l’evidenziazione delle statuizioni giuridiche e la rappresentazione di realtà effettuali il lettore ha chiaramente percepito il fenomeno del “mobbing”, ovvero sia di quella subdola violenza che viene attualizzata nei posti di lavoro, eminentemente a danno di impiegati e personale direttivo particolarmente qualificato, e perciò stesso invisibile ed osteggiato da coloro che intendono mantenere uno stile di vita aziendale scadente, burocratizzato e deprofessionalizzato. Non è tuttavia superfluo un approfondimento di carattere scientifico e comparativo, al fine di mettere più chiaramente in luce le caratteristiche di questa pratica vessatoria.

Il “mobbing” oramai è una realtà studiata ed assodata e si stima che in Europa oltre l’8% dei lavoratori sia stato oggetto di intimidazioni o soprusi da parte di persone in organico alla stessa azienda. Tradotto in numeri ciò significa che i “mobbizzati” sono stati circa 12 milioni nel vecchio Continente, di cui almeno un milione in Italia, ove l’indagine sul fenomeno ha preso piede molto più tardi.

Si definisce “mobbing” – dal verbo inglese “to mob” (significante “assalto di gentaglia o plebaglia”), e dal latino “*mobile vulgus*” (che significa appunto “il movimento della gentaglia”) – l’aggressione della gentaglia d’ufficio nei confronti del novellino, del più bravo e del più ambizioso. Il vocabolo “mobbing” è molto usato anche nel mondo animale per descrivere il comportamento di aggressione del “branco nei confronti di un animale o esemplare isolato”.

Si può quindi definire “mobbing” – quale violenza sul posto di lavoro – la “aggressione” sistematica posta in essere dal datore di lavoro o da un suo preposto o superiore gerarchico oppure anche da colleghi o compagni di lavoro, con chiari intenti discriminatori e persecutori, protesi ad emarginare progressivamente un determinato lavoratore nell’ambiente di lavoro ed ad indurlo alle dimissioni, per ragioni di concorrenza, gelosia, invidia o di altro comportamento o sentimento socialmente deprecabile.

Per comprendere la violenza da “mobbing” bisogna rifarsi alle indagini ed agli scritti del primo e del più autorevole studioso di questa patologia: Heinz Leymann (nell’opera “*Il contenuto e lo sviluppo del mobbing sul lavoro*”, risalente al 1990, cui ha fatto seguito, nello stesso decennio, “*Il mobbing sul lavoro e lo sviluppo delle malattie post-traumatiche da stress*”).

Le indagini furono effettuate inizialmente in Svezia negli anni ’80 ed evidenziarono come il “mobbing” sul lavoro (che ha come corrispondente il “bullismo” tra gli studenti ed il “nonnismo” nella vita militare) fosse una incisiva forma di prepotenza, vessazione, molestia e di stress sociale sul posto di lavoro, che si caratterizzava sia nelle forme minori dell’isolamento sociale di una persona, nel tenerlo scientificamente all’oscuro delle informazioni aziendali indispensabili per lo svolgimento del lavoro, nel chiacchiericcio o dicerie inventate su di esso a fini di screditamento, sia nelle manifestazioni più pesanti consistenti nel privarlo di lavoro e lasciarlo inattivo e privo di ruolo, ovvero nell’assegnargli compiti ed incarichi al disotto o al disopra della sua qualificazione professionale a fini di porlo in difficoltà, nelle minacce di cacciarlo dall’azienda o nelle violenze fisiche. L’intento ed il risultato finale delle iniziative persecutorie da “mobbing” era (e resta) quello di indurre la vittima a lasciare l’azienda, tramite normalmente atto di dimissioni o pensionamento anticipato in ragione dell’insostenibilità psicologica della situazione stressante.

Leymann definisce il “mobbing” sul lavoro “*una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica - e non occasionale o episodica – da una o più persone, eminentemente nei confronti di un solo individuo il quale, a causa del mobbing, viene a trovarsi in una condizione indifesa e fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie. Queste iniziative debbono ricorrere con una determinata frequenza (statisticamente: almeno una volta alla settimana) e nell’arco di un lungo periodo di tempo (statisticamente: per almeno sei mesi di durata). A causa dell’alta frequenza e della lunga durata del comportamento ostile, questa forma di maltrattamento determina considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali*”.

La definizione di “mobbing” esclude dal suo campo i “conflitti temporanei” e focalizza l’attenzione sul momento in cui la durata e l’intensità del comportamento vessatorio determina condizioni patologiche dal punto di vista psichiatrico o psicosomatico. In altre parole – come dice Leymann - la distinzione tra “conflitto” sul lavoro e “mobbing” non consiste su “ciò” che viene inflitto alla vittima e sul “come” viene inflitto, ma piuttosto sulla

“frequenza” e “durata” di qualsivoglia trattamento vessatorio venga inflitto. Si distingue, infine, dal “bullismo” studentesco o dal “nonnismo” militare perché mentre queste ultime forme di aggressione sono fortemente caratterizzate da atti di violenza o minaccia fisica, il “mobbing” sul posto di lavoro raramente sfocia in violenza fisica ma è caratterizzato da *“comportamenti subdoli e molto più sofisticati”*.

Non è difficile per ciascuno di noi riscontrare nelle innanzi sinteticamente riferite vessazioni la maggior parte delle forme di prevaricazione, di sopruso e di aggressione tramite cui prende forma quella tipica violenza nei posti di lavoro che va sotto il nome di “mobbing”. Patologia che ha determinato nel nostro Paese una serie di siti Internet (9) dotati anche di “forum” in cui le vittime si scambiano le loro esperienze (ove emerge una realtà drammatica nella Pubblica amministrazione, nel settore del credito e, a scalare, nelle realtà industriali e commerciali del Paese), la costituzione di un “Movimento Italiano Mobbizzati Associati” (10), la fondazione di una Associazione di ricerca sul “mobbing”, con compiti anche di assistenza legale (11), l’attiva operatività del Centro di disadattamento lavorativo operante presso la Clinica del Lavoro di Milano (12), ed infine la presentazione di sei iniziative di legge sulla repressione del “mobbing”, già citate in precedenza in nota 4. Queste ultime iniziative (ancora insufficienti allo scopo repressivo, in quanto non configurano, esclusa fatta per la p.d.l. n. 1813/’96 dell’On. Cicu e per la p.d.l. n. 6667 dell’On. Fiori, il “mobbing” quale reato penalmente rilevante) prevedono in sintesi (in particolare il d.d.l. n. 4265/1999 e n. 4512/2000): a) la definizione di mobbing consistente, in piena aderenza con quanto innanzi esposto, in *“violenze morali e persecuzioni psicologiche...poste in essere da colleghi o superiori, con carattere sistematico, duraturo ed intenso”*; b) la tipologia esemplificativa delle pratiche strutturanti il “mobbing, tra cui rientrano *“gli atti vessatori, persecutori, le critiche ed i maltrattamenti verbali esasperati, l’offesa alla dignità, la delegittimazione d’immagine, la rimozione da incarichi già affidati, l’immotivata marginalizzazione (o esclusione) dalla normale comunicazione aziendale, la sottostima sistematica dei risultati, l’attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica o di salute, in trasferimenti non oggettivamente motivati ed in altri atteggiamenti di carattere manifestamente vessatorio ed ingiustificato che modificano la personalità del lavoratore e che possono indurlo ad abbandonare il lavoro”*(tramite le dimissioni, n.d.r.); c) la responsabilità del datore di lavoro, quale capo dell’impresa, per gli atti di mobbing posti in essere dai sottoposti; d) la sanzionabilità disciplinare degli atti di “mobbing orizzontale” e il diritto del vessato al risarcimento, dietro liquidazione equitativa giudiziale, del danno (morale, biologico e professionale); e) l’impugnabilità entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto, ex art. 2113 c.c., delle *“conseguenze per gli atti derivanti dalle violenze psicologiche, ipotizzati nella variazione delle qualifiche, nelle mansioni, negli incarichi, nei trasferimenti nonché nelle dimissioni determinate da azioni di violenza morale e persecuzione psicologica”*.

Al riguardo va detto che le proposte di legge n. 1813/1996, n.6667/2000 e n. 6410/1999 sono state assegnate congiuntamente all’esame della XI Commissione Lavoro della Camera e n’è già iniziata la discussione, che – peraltro e com’era scontato – ha visto, nella seduta del 22 marzo 2000, prese di posizione “partigiane” e “frenanti” da parte dei rappresentanti delle forze politiche di centro destra, ad opera, prima, dell’On. le “imprenditrice” Prestigiacomo (FI), che ha asserito la necessità di evitare che *“si introducano delle normative che prestino il fianco ad un utilizzo strumentale da parte dei lavoratori, legando le mani agli imprenditori e quindi ostacolando nella loro funzione direttiva”*, e, poi, dell’On. le Lo Presti (AN) che, nell’associarsi alle considerazioni dell’On. le Prestigiacomo, ha sostenuto che *“bisogna evitare di introdurre paletti eccessivamente rigidi di intralcio alla gestione discrezionale dell’imprenditore”* (13). Nel rivendicare la conservazione del potere direttivo e discrezionale per le imprese unitamente

all'esigenza di impedire un "uso strumentale" dell'emananda normativa da parte dei lavoratori, le forze della conservazione dimenticano che finora sono stati i lavoratori le sole vittime di un "uso strumentale" delle pratiche di mobbing da parte delle imprese, specie (ma non solo) di quelle impegnate in fusioni e concentrazioni. Quest'ultime, infatti, per privarsi di lavoratori "scomodi" e ridurre la consistenza degli esuberanti attraverso le dimissioni indotte, hanno utilizzato le pratiche di mobbing come "strategia di riduzione del personale", ammettendo pubblicamente – come ha fatto il Direttore Risorse umane della Zanussi nella trasmissione di Rai due del 17 gennaio 2000, citata in nota 5 – che l'emarginazione e l'accantonamento da mobbing doveva considerarsi in una certa misura fisiologico ed essere ritenuto 'male minore' in un Paese come il nostro in cui i licenziamenti discrezionali (o monetizzati) non sono consentiti (e per la cui regressiva reintroduzione è stata approntata la consultazione referendaria Radicale finalizzata alla soppressione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, unitamente alle varie proposte di legge abolitrici del diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato ed introduttive, in alternativa, della soluzione monetizzante che ci riporterebbe indietro alla situazione normativa degli anni '60).

3. I danni all'integrità psichica ed allo stato di salute in generale

Le iniziative di aggressione psicologica comportano per le vittime del "mobbing" una serie di danni alla salute che consistono usualmente in: depressione, ansia, attacchi di panico (sindrome DAP), ipertensione arteriosa, difficoltà di concentrazione, dermatosi, tachicardia, tremori, oppressione immotivata, mal di schiena, mal di testa o sensazione di "testa compressa", sensazioni di "nodo alla gola" e di "fame d'aria", mani sudate, sensazioni di caldo e di freddo agli arti, sensazioni di sbandamento e di difficoltà di deambulazione, debolezza, disturbi gastro intestinali, abbassamento delle difese immunitarie.

Le indagini di Leymann hanno portato ad accertare che in Svezia almeno il 15% dei suicidi è riconducibile alle persecuzioni da "mobbing".

Una delle sindromi che più colpisce la vittima del "mobbing" è la sindrome DAP o d'attacchi di panico (con o senza agorafobia). È una sindrome che determina improvvise paure immotivate, con attacchi di panico violentissimi, con sensazione di morte imminente e contemporanea perdita del controllo di se stessi, attacchi che si esauriscono nel giro di 10 o 20 minuti (con frequenza giornaliera o settimanale) ma che lasciano la vittima spossata e scossa al punto tale da fargli temere con terrore la probabile reiterazione degli stessi e da indurlo a comportamenti di evitamento di luoghi aperti o affollati (quali strade, piazze, supermercati, ristoranti e simili) o di mezzi di locomozione (auto, treni, aerei, bus, ascensori) dai quali all'approssimarsi dei sintomi della crisi di panico non può allontanarsi e trovare un'agevole via di fuga. L'evitamento di questi usuali presidi per lo svolgimento di una normale vita di relazione portano la vittima a restringere il proprio ambito di spostamento urbano che, divenendo sempre più circoscritto, lo inducono ad una condizione di c.d. "arresti domiciliari", in dipendenza diretta della preferenza per la permanenza nella propria abitazione che gli garantisce sicurezza. Il soggetto può disimpegnare un minimo di incombenze di vita sociale solo con l'accompagnamento da parte di una persona (familiare, domestico, ecc.) che gli trasferisce sicurezza e che lo rassicura con la sua presenza durante le crisi di panico, nel corso

delle quali la sensazione della vittima è quella di impazzire improvvisamente con perdita del senso della ragione e del controllo su di se. La conseguenza disastrosa di tale sindrome (per lo studio e la cura della quale è sorta una Associazione: Lidap Onlus (14) è che il paziente perde totalmente la sua autonomia e versa – in assenza di una persona di supporto – in difficoltà anche per il disimpegno delle normali attività di sussistenza (fare la spesa, recarsi all’ufficio postale, in banca, ecc.), cosicché la sindrome risulta fortemente invalidante. Il motivo per cui il “mobbizzato” viene colpito dalle crisi di panico si spiega con il fatto che, per effetto delle iniziative persecutorie ed emarginanti poste in atto nella sede di lavoro, il “mobbizzato” inizia a macerarsi, pensa a cosa può aver fatto di male per meritarsi l’emarginazione, comincia a bussare a tutte le porte cercando di trovare ragioni che non esistono e così facendo contrae o si induce inconsapevolmente ed a livello subliminale dei sensi di colpa, perde il senso dell’autostima e diventa vulnerabilissimo, incapace di sostenere il confronto o addirittura il colloquio con un proprio simile che inizia a temere considerando ognuno “*homo homini lupus*”, in ragione del suo vissuto lavorativo.

Non è un caso che ad essere colpiti dal mobbing (e conseguentemente dalla sindrome DAP) siano il più delle volte lavoratori professionali con un *curriculum* di ottimo livello e dalle molteplici esperienze – normalmente provenienti da aziende esterne e non assunti *ab initio* dall’azienda ove si immettono, portatori quindi di una professionalità altamente concorrenziale per gli interni in quanto maturata in altri contesti più evoluti organizzativamente – giacché proprio per questo motivo meno di altri riescono ad adattarsi a vetusti metodi di lavoro che non sono certamente i migliori ed i più efficienti per l’azienda in cui si vanno ad inserire. Queste loro capacità, l’integrità morale di cui sono portatori e la scarsa (o nulla) propensione al compromesso (o come si dice a comportarsi da “uomini di mondo”) non li rendono particolarmente simpatici ai componenti del c.d. “branco” dei neo colleghi, che si coalizzano nell’aggrederli moralmente e psicologicamente, con grave offesa alla loro dignità e pregiudizio per la loro salute. I colleghi gli fanno il vuoto attorno, le comunicazioni e le informazioni aziendali vengono loro precluse (anche tramite l’occultamento materiale di circolari e veline o la mancata trasmissione di altra documentazione di lavoro), vengono evitati quasi fossero degli appestati, alla loro comparsa i discorsi si interrompono, l’azienda (tramite indicazioni dei superiori gerarchici alle segretarie in ordine alle modalità di smistamento della posta aziendale di lavoro) li esclude dai flussi informativi, tenendoli all’oscuro delle notizie gestionali. Si sparge la voce che è inutile rivolgersi al “mobbizzato” perché non è – per sua colpa – in grado di fornire alcuna spiegazione o ausilio, lo si accredita come un incapace o un incompetente ed il gioco è fatto! Alle sue spalle ghigna e avanza il “branco” o “gentaglia” degli pseudo colleghi che come gli avvoltoi campa sulle altrui disgrazie – che è riuscito felicemente a determinare – guidati dal vecchio adagio “*mors tua vita mea*”, convinti che la ruota non potrà mai girare anche a loro danno. Come ben ha detto un autore (15), “*sarebbe il caso di ricordare loro, casomai fosse necessario, che le cose spiacevoli non capitano solo agli altri e che agli odierni fiancheggiatori capiterà senz’altro di trovarsi, prima o poi, dall’altra parte della barricata e di subire le vessazioni degli allineati dell’ultima ora, scherani del potente di turno. E’ a queste categorie di persone, sovente super pagate, che i geni delle ristrutturazioni e i teorici degli esuberanti a un tanto al chilo intendono affidare il futuro delle aziende?*”.

4. Inutile ironia degli insipienti

All'apparire della sindrome e alla denuncia del "mobbing" nel nostro Paese, non sono mancate le ironie e le frecciate da parte di coloro che hanno frainteso la fisiologica e stimolante "competizione" sul lavoro con la patologia del sopruso e della vessazione, incidente sull'integrità della salute.

Soggetti insensibili, miopi o sostenitori di ideologie imprenditoriali – tra cui si colloca a pieno titolo il Direttore risorse umane della Zanussi, come si desume dall'intervista della già citata inchiesta di Rai 2, Teleanchio, del 17 gennaio 2000 - ostili al diritto di salvaguardia della dignità dei lavoratori, sono giunti ad asserire (16) che *"l'ultima trovata della filosofia buonista è il mobbing, il mal d'ufficio, il malessere provocato dalle calunnie dei colleghi, dalle prepotenze dei capetti e dei concorrenti, la maldicenza che ti ostacola la carriera, le piccole sevizie subite quotidianamente sul lavoro, il doppiogioco del compagno. Importata dagli Stati Uniti, questa malattia è diventata subito di moda, la Uil ha aperto uno sportello "mobbing", i medici del lavoro rilasciano certificati diagnostici e prescrivono cure, gli esperti di diritto comparato ricordano che in Germania chi è vittima del "mobbing" può chiedere il prepensionamento e in Scandinavia il "mobbing" è addirittura un reato. Medici e sindacalisti, giornalisti e professori vorrebbero che gli uffici italiani fossero dunque finalmente purificati dal morbo del "mobbing", niente più calunnie o invidie... Benché sgradevole, stressante, doloroso e maleodorante, il "mobbing" è anche uno straordinario strumento di selezione, l'ordalia medievale che rende forti e seleziona i migliori, la dura strada dell'apprendistato, della fatica, della rabbia. In qualche modo il "mobbing" è la vita stessa di un ufficio, perché la maldicenza e la calunnia, l'invidia e il trabocchetto sono i "mob", gli spasmi della violenza subalterna, necessari al mediocre come alla seppia è necessario l'inchiostro per nascondere e sfuggire nel buio all'attacco dell'animale più feroce. Non esiste persona di successo che non abbia incontrato e superato il "mobbing", e che, subendo il "mobbing", non si sia forgiato. Ricordo bene un giovane giornalista che quando arrivò nella redazione romana di un grande quotidiano fu subito sottoposto, da capi e vicecapi, colleghi frustrati e vecchi inaciditi dall'insuccesso, a uno stillicidio di violenze crasse e volgari, sottili e raffinate. Lo ricordo sull'orlo del panico, con il viso tirato e le mani sudate. Ma lo ricordo pure arrabbiato e combattivo. Ad ogni "mob" che gli veniva sferrato diventava un po' più bravo: per superare le calunnie e violenze doveva attrezzarsi, spostare il proprio limite, dimostrare, nella professione, di essere più forte della piccola calunnia mediocre e della meschinità dei colleghi frustrati. E infine senza il "mobbing" né Kafka né Svevo avrebbero scritto i loro capolavori e senza "mobbing" Dino Buzzati non avrebbe neppure immaginato "Il deserto dei tartari", quel romanzo sul "mobbing" praticato (a quei tempi) al "Corriere della sera". Una storia che è un omaggio straordinario alla maldicenza, alla calunnia, al dolore e alla miseria, insomma alla vita della gentaglia d'ufficio".*

Le considerazioni sopra riferite meritano solo questi pochi ma caustici commenti: non si deve certo auspicare o rimpiangere la "peste" sol perché essa ha consentito al Manzoni dei "Promessi sposi" di scrivere pagine di incomparabile bellezza. Anche i tentativi di stupro consentono alle nostre donne di imparare l'aggressività, apprendere le tecniche di reazione, temprare carattere e muscoli, ma non per questo dobbiamo inneggiare o tollerare la violenza sessuale! I sistemi per temprarsi sono ben altri e debbono conformarsi ai principi della solidarietà e del rispetto della dignità individuale.

Nell'affermarsi e diffondersi di queste pratiche di "emarginazione e vessazione" dei lavoratori – solitamente i meno accondiscendenti a piegarsi e quindi i più scomodi per le aziende - anche il Sindacato ha le sue responsabilità attribuibili a sottovalutazione e,

conseguentemente, ad inerzia nell'assunzione di iniziative finalizzate a contrastare il fenomeno del "mobbing"

In un sito Internet della Fim-Cisl Liguria, nel corpo della Rivista elettronica "Metallo pesante" (17) ci siamo imbattuti in un articoletto di un certo Bracco (delegato sindacale) dal titolo "Il mobbing non esiste? (note a margine di una polemica di costume), in cui si legge: "Mobbing designerebbe un comportamento emarginatorio (pesante o sottile a seconda delle "scuole") ai danni di qualcuno da parte del principale o del capo o di qualche gruppetto rampante. Molestie morali, insomma. Ora io dico una cosa: se è un fenomeno così diffuso ed evidente come dicono avrei dovuto notarlo anch'io nelle vicende e negli ambienti quotidiani del lavoro. Avrei dovuto osservare che il mio capo, che è un dirigente giovane, dinamico, moderno, formato a tener sempre nel massimo conto il sociale, lo psicologico, l'organizzativo, pacifista tanto convinto quanto discreto...si lascia andare a preferenze e a grossolanità stilistiche.. ; la mia personale conclusione su questa faccenda é semplice e secca: il 'mobbing' non esiste. E' soltanto un'invenzione di giornalisti alla ricerca di argomenti nuovi per muovere le acque della polemica di costume e di psico/sociologi bramosi di spazio nei convegni su tanti altri (veri) problemi del lavoro. O, più banalmente, di quei Cipputi, Fantozzi e Bean sempre in cerca di un motivo per piagnucolare. Mi si potrebbe dire, poi, che in America la cosa ha una sua forte appariscenza...Beh, d'accordo:là sono in tutto più avanti...".

Chi scrive dubita seriamente che con questo modo ironico e ilare di affrontare i "problemi seri e reali", il Sindacato si attiri la simpatia dei lavoratori e dei cittadini, anche se non vanno ignorate iniziative – invero sporadiche, intraprese da organizzazioni di categoria o strutture territoriali – che invece dimostrano attivismo e comprensione dell'incidenza deleteria che le pratiche di "mobbismo" aziendale (verticali, orizzontali o ascendenti) possono avere sulle condizioni di lavoro e di vita (socio-familiare) dei prestatori di lavoro.

Mario Meucci