

MOBBING: PERICOLO, RISCHIO E PREVENZIONE ISTITUZIONALE

Antonio Ratini
Dirigente Confederale U.G.L.
Responsabile Ufficio Politiche della Sicurezza sul Lavoro

Vorrei iniziare queste riflessioni con una affermazione banale ma necessaria : **il mobbing esiste e costituisce un pericolo.**

Questa affermazione deve essere una pietra miliare e un postulato che non dovrà più essere messo in discussione.

Origine

L'origine etimologica della parola "mobbing" deriva dall'inglese "to mob" utilizzato nello studio del comportamento degli animali e dall'etologia mutato proprio per definire un'aggressione impetuosa diretta a colpire, isolare, penalizzare un unico individuo.

E' evidente che il fenomeno non nasce in questi ultimi anni, alcuni antropologi e sociologi affermano che esiste da sempre; Leymann lo sta studiando da oltre 20 anni e molti attenti osservatori affermano che è purtroppo connaturato storicamente alla dinamica dei rapporti professionali e lavorativi organizzati.

Ed allora perché se ne parla solo oggi, perché si manifesta il fenomeno solo in questi ultimi anni?

E' molto semplice: perché abbiamo gli strumenti, dei criteri e delle unità di misura più sensibili.

Quello che è mutato è la sensibilità e la diffusione di strumenti di tutela delle personalità e della salute (nella interpretazione più vasta possibile, vedi definizione dell'OMS) dei singoli che ha portato inevitabilmente ad un crescente rilievo il fenomeno che era tra noi ma di cui non avevamo la consapevolezza.

E' evidente che una volta visibile il fenomeno, diffondendosi la consapevolezza, il mondo giuridico ed economico dovrà inevitabilmente confrontarsi e fare i conti con lui.

Che cosa è il mobbing:

Sono state tentate moltissime definizioni tra le più significative ma non esaustive:

Disegno di legge 6410 del 30 settembre 1999 : " Per violenza e persecuzione psicologica si intendono gli atti posti in essere ed i comportamenti tenuti da datori di lavoro, nonché da soggetti che rivestono incarichi in posizione sovraordinata o pari grado nei confronti del lavoratore, che mirano a danneggiare quest'ultimo e che sono svolti con carattere sistematico e duraturo e con palese predeterminazione. Gli atti e i comportamenti rilevanti ai fini della presente legge si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie, e si traducono in maltrattamenti verbali e in atteggiamenti che danneggiano la personalità del lavoratore, quale il licenziamento, le dimissioni forzate, il pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'esclusione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, la svalutazione dei risultati ottenuti."

Disegno di legge 4265 del 13 ottobre 1999 : " Ai fini della presente legge vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa, quelle azioni che mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore. Tali azioni devono essere svolte con carattere sistematico, duraturo e intenso" , segue un elenco di comportamenti che

assumono rilievo in quanto finalisticamente caratterizzati “ a discriminare, screditare o comunque danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale e informale, grado di influenza sugli altri”.

Disegno di legge 6667 del 5 gennaio 2000: “ Sono identificabili in molestie psico-fisiche, minacce, calunnie e, comunque, in comportamenti vessatori che conducono altri a conclamata emarginazione sociale e/o lavorativa, in ingiustificata discriminazione e penalizzazione del trattamento retributivo, nel costringimento a compiti o funzioni dequalificanti per la dignità personale, che comportano l'accettazione volontaria di decisioni costrittive ingiustificate e pretestuose nella vita lavorativa, in stati di menomazioni psico-fisiche parziali o permanenti, o comunque, sia nell'ambito civile che in quello lavorativo, in atti e comportamenti di violenza psicologica atti a conseguire o assicurare a sé o ad altri profitti e/o consensi altrimenti disciplinati dalla legge “.

Legge Regionale del Lazio n° 16/02 (abrogata dalla Corte Costituzionale pronunciamento n°359/2003):

1) “ Ai fini della presente legge per “mobbing” s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale”

2) Gli atti di cui al precedente comma 1) possono consistere in:

- a) pressioni o molestie psicologiche;
- b) calunnie sistematiche;
- c) maltrattamenti verbali ed offese personali;
- d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilitare, anche in forma velata ed indiretta;
- e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;
- g) esclusione od immotivata marginalizzazione dell'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- l) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- m) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- n) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore idonee a produrre danni o seri disagi;
- o) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

Bisogna prendere atto che in tutti i progetti di legge presentati e la Legge Regionale n° 16/02 del Lazio emanata, anche se diversamente articolati, hanno come minimo comune denominatore la volontà di fornire strumenti di tutela per le forme di violenza psicologica che si possono verificare nell'ambito delle attività lavorative.

E' evidente che in un tentativo di definizione è inevitabile un'opera di ricostruzione ermeneutica con un approccio di analisi olistico del fenomeno, del dove si sviluppa e di chi è vittima.

Vorrei aggiungere un'altra affermazione oltre al fatto che **il mobbing esiste e costituisce un pericolo**, sicuramente banale per gli esperti ma concettualmente da diffondere, ossia che **il mobbing non è una malattia**.

Il mobbing può indurre a delle patologie, ma per espletarsi o concludere la sua esistenza non deve necessariamente ammalarsi o morire qualcuno.

Ma allora che cosa è il mobbing?

Non c'è una definizione univoca di mobbing che sia internazionalmente riconosciuta, L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, come esempio ci comunica che *“il mobbing consiste in un comportamento ripetuto, immotivato, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un rischio per la salute e la sicurezza.”*

In questa definizione:

“il comportamento immotivato” sta ad indicare un comportamento che, secondo una persona ragionevole e tenuto conto di tutte le circostanze, perseguita, umilia, intimidisce o minaccia;

“comportamento” comprende le azioni di singoli individui o di un gruppo. Si può far uso di un certo sistema di lavoro per perseguire, umiliare, intimidire o minacciare;

“il rischio alla salute” comprende il rischio alla salute mentale o fisica del lavoratore dipendente.

A questa definizione e precisazioni aggiungerei, oltre ad un concetto di salute intesa come *“completo benessere psichico, fisico e sociale del lavoratore”*, oltre all'atteggiamento immotivato che si protrae nel tempo anche *“una singola decisione ingiustificata le cui conseguenze si protraggono nel tempo”*.

Volendo utilizzare un analogismo, definirei il mobbing come un veleno che viene somministrato direttamente o indirettamente, in alcuni casi che contamina lo stesso ambiente di lavoro, l'aria che si respira, che si è costretti a respirare, nell'ambiente di lavoro.

Se questo analogismo è pertinente e lo poniamo come un postulato quindi come vero, continuando con questa analogia si può fare un'altra osservazione: che è la dose che rende pericolosa la sostanza. Continuando sempre su questa logica ci sono altri fattori che rendono pericolosa o letale una qualsiasi sostanza intesa nella più vasta accezione:

- 1) la concentrazione
- 2) il mezzo e veicolo di penetrazione
- 3) il tempo di esposizione
- 4) la sensibilità del soggetto.

E' evidente quindi che questi fattori e le loro possibili interrelazioni possono creare una infinità di casi, e quindi anche molta confusione.

Si deve fare chiarezza anche nel processo di ricerca della definizione del mobbing, per il quale è fondamentale una adeguata uniformità di linguaggio tra le interazioni professionali coinvolte, pertanto è necessario:

- 1) individuare dei limiti di rilievo giuridico che consentano di distinguere in termini di ragionevole certezza le condotte di mobbing da quelle intrinsecamente ed inevitabilmente conflittuali che appartengono alla dinamica imprenditoriale o a fattori relazionali di intersoggettività; condotte che trovano una risposta in funzione del bilanciamento di interessi regolamentato dagli ordinari strumenti civilistici e nell'ambito dei rapporti sindacali;

2) individuare, una volta delimitato e definito nelle sue varie accezioni, il comportamento da mobbing, quali responsabilità possono essere riferite non soltanto agli autori della condotta ma anche a coloro che hanno tollerato il verificarsi della stessa.

Evoluzione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

Nel quadro della normativa vigente, per puntualizzare gli aspetti giuridici inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al tipo ed all'ampiezza delle responsabilità personali, nonché della individuazione della/e persona/e responsabile/i, è necessario fare una brevissima esposizione storica per evidenziare l'evoluzione nel tempo della normativa stessa.

Nel 1930 il Codice Penale (R.D. 19 ottobre 1930 n° 1938) all'art. 437, prevedeva e puniva la "rimozione od omissione dolosa di cautela contro gli infortuni sul lavoro", ed inoltre l'art. 451 contemplava e puniva " l'omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni su lavoro".

Questi articoli hanno la loro piena e pesante rilevanza ancora oggi, anche se per le omissioni colpose contemplate nell'art.451, ci si riferisce solo ad apparecchi o mezzi destinati al salvataggio o al soccorso contro gli infortuni sul lavoro, mentre per le omissioni dolose contemplate nell'art.437 si fa esplicito riferimento in generale agli impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire gli infortuni.

La particolarità che assumono i fatti relazionati con il mondo del lavoro viene ulteriormente evidenziata anche nell'art.590 "lesioni personali colpose", che prevedono degli aggravati di pena per quei casi commessi con violazione della norme sulla disciplina per la prevenzione degli infortuni sul lavoro .

Nel 1942, con l'emanazione **del R.D. 16 marzo 1942 n° 262**, il Codice Civile con un distillato di saggezza che è l'art. 2087 prevede che " l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Anche l'art. 2050, inerente le responsabilità per l'esercizio di attività pericolose, per sua natura o per la natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento dell'eventuale danno derivante da un infortunio sul lavoro.

Nel 1948 con la Costituzione Repubblicana, pubblicata nella G.U. n° 289 del 27 dicembre 1947, le focalizzazioni cominciano ad essere più chiare. Gli artt. 1, 3, 4, 35 e 38 direttamente ed indirettamente fanno emergere la fondamentale incidenza che ha il lavoro nel nostro ordinamento politico e giuridico.

Alcuni articoli poi entrano più degli altri nella specificità della problematica e quindi vediamo, come l'art. 32 recita, che " La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività " e che l'art.41 proclama che" l'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

Anche l'art. 35 con singolare saggezza e lungimiranza enuncia che" la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro."

E' evidente che da quanto sopra esposto la Repubblica Italiana ha scelto il liberismo economico, ma nella gerarchia dei valori il diritto alla sicurezza è prevalente rispetto al diritto all'iniziativa economica e quindi sul diritto alla produzione, alla commercializzazione ecc...

E' concettualmente fondamentale rilevare che il diritto alla salute è un diritto "indisponibile" quindi non "contrattabile" e quindi "inattaccabile" in quanto "interesse della collettività": **la salute del lavoratore è un bene sociale.**

E' sulla base di quanto sopra esposto che sul soggetto "lavoratore" convergono i principi strategici di tutela "in quanto soggetto debole" e "perno fondamentale della produzione di beni e di servizi", ed è quindi indissolubile con il "generale interesse collettivo" per questo tutte le leggi che si occupano di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro sono sanzionate penalmente. E' evidente la tutela strategica del lavoratore o della forza lavoro in ogni sua manifestazione ed utilizzo.

Nel febbraio del 1955 con la l. n°547 del 27 aprile 1955 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro" e del D.P.R. n° 303 del 19 marzo 1956 "Norme generali per l'igiene sul lavoro".

C'è da evidenziare che questi D.P.R. sono a tutt'oggi in vigore e che sono norme sanzionate penalmente.

Ma la cosa veramente rivoluzionaria è che queste norme per la prima volta nella storia dei rapporti lavorativi, sanzionano penalmente lo "stato di pericolo" ossia tutta l'attenzione del legislatore si sposta e si focalizza sulla fase "preventiva". Il reato è "lo stato di pericolo" che viene penalmente perseguito "preventivamente" prima che l'evento infortunistico di malattia o morte si verifichi, questa è l'azione preventiva del codice penale.

E' una vera e propria rivoluzione concettuale, è un salto di qualità ed una pietra miliare da non perdere mai di vista: dal 1955, quindi, il datore di lavoro, il dirigente, il preposto ed anche il lavoratore è perseguibile penalmente per tutte quelle violazioni e contravvenzioni alle precise disposizioni contenute nelle norme che possono creare "uno stato di pericolo" per il lavoratore, indipendentemente quindi dal verificarsi di un infortunio o di una malattia.

Il 20 maggio 1970 viene emanata la legge 300 "Lo statuto dei lavoratori".

Anche in questo caso è bene fare una riflessione sulla Carta Costituzionale e precisamente sugli artt. 2 e 46. Il primo riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo anche nelle formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità e, quindi, in particolare nei posti di lavoro.

L'art. 46 riconosce poi il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende "ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione".

Il coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni connesse al problema sicurezza trova quindi fondamento e giustificazione nell'esigenza, costituzionalmente tutelata, di conseguire la migliore attuazione del diritto alla salute (intesa sempre nella sua più ampia accezione) in omaggio anche ad una visione collaborativa dei rapporti di lavoro.

Più specificamente quindi l'art.9 dello statuto dei lavoratori ha sancito, mediante loro rappresentanze, di controllare "l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica"

Il lavoratore è perciò chiamato a collaborare direttamente nella tutela della sua salute che non è solo

patrimonio suo, ma della collettività intera.

Il 15 agosto 1991 viene emanato il D.lgs. 277, le cui norme sono anch'esse penalmente sanzionate, con il quale si recepiscono delle direttive della Comunità Economica Europea in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori ed esattamente “Attuazione delle direttive n° 80/1107/CEE n° 86/188/CEE e n° 88/CEE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici, biologici, durante il lavoro”.

E' un altro importantissimo momento evolutivo della prevenzione e protezione del lavoratore: per la prima volta nelle leggi italiane viene introdotto il concetto di “valutazione dei rischi” in maniera specifica e vengono descritti i metodi e le procedure da utilizzare per giungere alla valutazione oggettiva dei rischi.

Il D.lgs. 277/91 detta quindi obblighi specifici sulla individuazione, valutazione e riduzione dei rischi e sulle misure preventive e sull'informazione specifica agli addetti esposti.

Finalmente il 19 settembre 1994 viene emanato il D.lgs. 626/94 (integrato e modificato con l'intervento di numerosi istituti legislativi), le cui norme sono anch'esse penalmente sanzionate, con il quale furono recepite contemporaneamente otto direttive della CEE, e più precisamente si realizza “l'attuazione delle direttive CEE 89/391, 89/654, 89/655, 90/270,90/394 e 90/679 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro”. Nel dinamico processo di recepimento delle direttive CEE attualmente nel D.Lgs. 626/94 sono state recepite ben quindici direttive europee.

La Quinta Sezione della Corte di Giustizia Europea il 15 novembre 2001, nella causa C-49/00, condanna l'Italia per incompleta trasposizione della direttiva 89/391/CEE sicurezza salute dei lavoratori, in quanto, nel recepire la direttiva, l'Italia : **1)** non ha prescritto che il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza esistenti sul luogo di lavoro e non solo alcuni; **2)** ha consentito al datore di lavoro discrezionalità sul fare o meno ricorso a servizi esterni di protezione e prevenzione quando le competenze interne all'impresa non sono sufficienti.

Dopo questa condanna viene emanata la L. 39/02 che modifica l'art. 4 comma 1 del D.lgs 626/94 introducendo la parola “**tutti**” e sostituendolo con il seguente : “ il datore di lavoro, relazione alla natura dell'attività dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, valuta **tutti** i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoro esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro “.

Ha inoltre modificato l'art. 8 comma 6 (sostituendo la parola “**può**” con la parola “**deve**”) sostituendolo con “ Salvo quanto previsto dal comma 5, se le capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva sono sufficienti, il datore di lavoro **deve** far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”.

La prima fondamentale innovazione del D.lgs. 626/94 è contenuta nel titolo stesso del D.lgs. “.....riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro”. Il “miglioramento” è un concetto assolutamente dinamico , evolutivo, preventivo, organizzato e totale. Per attuarlo occorre un approccio analitico sistemico con una visione olistica del sistema azienda.

Altra innovazione è che la valutazione del rischio deve essere rivolta al soggetto lavoratore per poter tutelare tutti i lavoratori.

E' stata introdotta inoltre un'altra importante innovazione: per la prima volta l'organizzazione del lavoro viene concettualmente considerata un fattore rischio.

Dalla decade degli anni 90 fino ai nostri giorni si è passati quindi dal “rischio specifico e puntuale “ assolutamente non rinnegato, al “rischio sistemico di attività” collegato anche a fattori generali ed a volte solo presunti. Si può finalmente parlare di “Sistema Sicurezza Aziendale”.

Come è evidente in questo processo di recepimento delle direttive europee attraverso gli istituti legislativi, solo alcuni dei quali sopraccitati, il lavoratore finalmente diventa fulcro di ogni intervento sulla sua sicurezza e nello stesso tempo anche ispiratore e operatore degli stessi interventi.

Riassumendo, possiamo affermare che dal 1930 norme penali proteggono il lavoratore nello svolgimento della sua attività.

Norme speciali sono intervenute nel 1955, sanzionando penalmente lo “stato di pericolo”.

Norme di recepimento comunitario dal 1990 sempre penalmente sanzionate hanno introdotto concetti sempre più profondi mirati e totalizzanti.

Molto è cambiato, quindi, nella filosofia applicativa delle norme e tutto questo si può riscontrare in decine di sentenze della Corte di Cassazione e di pronunciamenti della Corte Costituzionale.

Fino al 1991, si rilevano in continuazione sentenze che stabiliscono che il lavoratore deve essere protetto comunque, privilegiando la protezione oggettiva nella radicata convinzione che la sicurezza deve essere innanzitutto garantita con l'adozione di una serie di misure, di congegni e di dispositivi tecnici rivolti a preservarne la salute e l'incolumità. Questo indipendentemente dalla sua collaborazione e perfino contro la sua volontà. Inoltre le stesse sentenze affermano che il luogo di lavoro e lo strumento di lavoro devono essere assolutamente sicuri e che non si possono svolgere attività lavorative in condizioni, anche minime, di pericolo.

Dal 1991, si comincia ad ammettere un limite di “concreta attuabilità” o di “fattibilità tecnologica”.

La Cassazione ha stabilito in diverse opportunità che il datore di lavoro possa occupare i lavoratori anche in condizioni di pericolo purché i rischi siano ridotti al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso della tecnica.

Rimane importante come punto fermo che se il limite alla concreta attuabilità di un intervento è dato dalla sua fattibilità tecnologica, l'intervento stesso non potrà trovare ostacoli nel suo “costo economico”.

Il percorso evolutivo della normativa sulla salute, prevenzione, igiene e sicurezza dei lavoratori passa da una “sicurezza tecnologica” (assolutamente mai rinnegata) ad una “sistema gestionale organizzativo della sicurezza aziendale”

Se questo è lo stato dell'arte, se questo è lo scenario legislativo di riferimento il “pericolo mobbing” dovrà essere affrontato con leggi specifiche, con norme anch'esse volte alla prevenzione penalmente sanzionate.

Evoluzione e definizione del concetto di Rischio, Pericolo Valutazione e Salute

Il mobbing è un problema complesso al quale non si possono dare risposte semplicistiche, devono essere risposte articolate derivanti da integrazioni di analisi interdisciplinari e multisettoriali.

Per questo è necessario tra i diversi specialisti ricercare e rispettare una uniformità di linguaggio indispensabile per comunicare ed essere sicuri di ricevere e trasmettere informazioni concettualmente e correttamente codificate.

Definizioni: orientamenti CEE riguardo la valutazione dei rischi di lavoro

Pericolo: proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità (sostanza, attrezzo, metodo) avente potenzialità di causare danni.

Rischio: probabilità che sia raggiunto il livello di potenziale danno nelle condizioni di impiego e/o di esposizione; dimensioni possibili del danno esteso.

Definizioni: circolare 7 agosto 1995 n° 102 Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Pericolo: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fatto (per esempio materiali o attrezzature di lavoro) avente potenzialità di causare danni .

Rischio: probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego, ovvero di esposizione, di un determinato fattore.

Valutazione del Rischio: procedimento di valutazione della possibile entità del danno, quale conseguenza del rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'espletamento delle loro mansioni, derivante dal verificarsi di un pericolo sul luogo di lavoro.

Definizioni: dalla norma UNI EN 292 parte I/1991

Pericolo: fonte di possibili lesioni o danni alla salute. Il termine *pericolo* è generalmente usato insieme ad altre parole che definiscono la sua origine, o alla natura della lesione o del danno alla salute previsti: pericolo di elettrocuzione, di schiacciamento, di cesoimento, di intossicazione, psicologico, di organizzazione del lavoro ecc...

Situazione pericolosa: qualsiasi situazione in cui una persona è esposta ad un pericolo o a più pericoli

Rischio: combinazione di probabilità e di gravità di possibili lesioni o danni alla salute in una situazione pericolosa.

Valutazione del rischio: valutazione globale della probabilità e della gravità di possibili lesioni in una situazione pericolosa per scegliere le adeguate misure di sicurezza.

La Valutazione del Rischio

La valutazione del rischio ha avuto una evoluzione concettuale importante negli ultimi 50 anni.

Nel 1950 le Nazioni Unite consideravano la valutazione come un utile strumento di gestione ed un processo di apprendimento per:

- Migliorare gli attuali programmi di attività.

- Prendere lezione dai progetti e dagli interventi in corso con obiettivi di riadattarli e migliorare la selezione, scelta e funzionamento dei progetti sicuri.
- Osservare l'esito dei progetti nei termini dei risultati tangibili integrabili, e per ultimo
- Apprezzare, considerare, valutare l'impatto del programma sul progresso globale, economico e sociale.

Nel 1970 la valutazione viene considerata come un processo che, prendendo in considerazione gli obiettivi delle attività, tratta di determinare nella forma più sistematica possibile la pertinenza, efficacia e l'impatto di questa attività.

E' uno strumento di gestione orientato all'apprendimento ed all'azione, un processo organizzativo per perfezionare le attività in corso alla stessa stregua o sullo stesso piano della progettazione, pianificazione, programmazione e la adozione e presa di decisioni per il futuro.

Nel 1980 la valutazione doveva:

- Considerarsi come un processo costruttivo di partecipazione.
- Le differenti necessità, ampiezza e risorse delle organizzazioni, impone una serie relativamente flessibile di concetti e processi comuni di valutazione.
- Le attuali limitazioni in quanto ad informazioni, sistemi di comunicazione, tecnica e procedimenti ben definiti (tali come la formulazione ed utilizzazione di obiettivi, indicatori e criteri) e personale qualificato sembrano indicare che sarà necessario procedere gradualmente per la introduzione e funzionamento efficace dei sistemi di valutazione nelle organizzazioni delle Nazioni Unite.

Il primo grande errore che si è perpetrato negli anni è che non si è chiarita la parola *valutazione*, che è una parola camuffata in quanto si usa spesso nei più diversi contesti, politici, sociali, economici, ma di fatto nessuno può afferrare il significato più vero e più intimo senza sapere chi è il soggetto valutante, perché intende valutare, e soprattutto cosa e come valutarla.

E' necessario dare alcune definizioni:

Verifiche: rilevazioni di dati, accertamenti di stati di fatto.

Valutazioni: giudizi di valore espressi dopo i giudizi di fatto cioè dopo accertamenti o verifiche.

Pregiudizi: giudizi di valore espressi *prima* dei giudizi di fatto

La valutazione è l'azione intenzionale di chi attribuisce un giudizio di valore a qualcosa (facendo molta attenzione a non confondere giudizi di fatto e giudizi di valore).

Valutare significa collocare "oggetti" in scale di valori in base a criteri e *standards* (gli oggetti sono intesi in senso logico, quindi anche immateriali).

Si valuta sempre per prendere decisioni. "Se la valutazione viene isolata dal processo decisionale perde ogni significato" (Holland).

La valutazione non è un atto ma un processo.

Il processo valutativo secondo Tonelli segue un modello dei cinque interrogativi o... dell'oggettività impossibile.

Chi valuta? Il soggetto valutante

Perché valuta?in base ai propri obiettivi, valori, modelli, cultura, ipotesi

Cosa valuta?....esplora in modo selettivo la realtà nella quale identifica e sceglie gli” oggetti “ da valutare, e rispetto ad ognuno di essi sceglie criteri ed indicatori.....

Come valuta? Sceglie scale e standard, quindi effettua misure ed elabora dati/informazioni usando tecnica e strumenti (questo è l’unico ambito di “tendenziale” oggettività dell’intero processo) poi formula il giudizio sullo scarto tra osservato ed atteso, cioè colloca gli “oggetti” nella scala di valore scelta.....

Quali decisioni prende?e infine decide cosa fare!

Nella valutazione del rischio la formula che viene internazionalmente più riconosciuta è:

$$R = \frac{P \cdot D}{K}$$

*

R= rischio

P= probabilità che si verifichi un evento

D= il danno che può causare

K= l’informazione e la formazione del soggetto.

La salute

Il concetto di salute ha avuto negli ultimi decenni delle evoluzioni qualitative fondamentali ed importantissime e l’Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha stabilito che la “salute” non è più percepita semplicemente come “assenza di malattia”, bensì come **uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale del soggetto.**

Questo concetto è fondamentale e va così tradotto quando leggiamo la parola “salute” nelle leggi dello Stato o in qualsiasi altro istituto legislativo che la menzioni.

Quantificazione del “ Mobbing”

Il fenomeno “mobbing” nella realtà attuale, non si può quantificare, perché non si hanno dati sufficientemente affidabili da elaborare; la certezza e la identità del dato non è sostenibile al punto di far interagire i dati tra di loro.

Ci sono però studi, dati nazionali ed europei, che danno dei segnali chiari e distinti.

Negli ultimi anni è cresciuto per motivi di carattere macroeconomico (globalizzazione, fusioni, recessioni ecc) e per il cambiamento delle tipologie di lavoro e dei correlati rischi lavorativi.

Le indagini scientifiche sono poche e non esaustive, sia a livello nazionale che a livello internazionale.

D’altro canto, il tema dei disturbi e delle patologie derivanti da o riconducibili a situazioni “mobbizzanti” sembra rivestire carattere di patologia sociale dilagante.

Considerando le statistiche dell' *European foundation for the improvement of living and working conditions* (un'istituzione dell'Unione Europea), in Italia la prevalenza del fenomeno tra i lavoratori è del 4,2% ossia tra le 800.000 ÷ 1.000.000 di persone coinvolte (dati 1996 – 1997). Una ricerca condotta nel 2000, sempre in Italia, nell'ambito delle istituzioni bancarie, ha rilevato una prevalenza del 18%.

Attualmente in Italia si parla di circa 1,5 milioni di lavoratori interessati dal fenomeno mobbing.

A Lussemburgo nel 2001 la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro nel 2000 ed i risultati del sondaggio mostrano che il 9% dei lavoratori europei, pari a 12 milioni di persone, segnalano di essere state vittime del mobbing, nel 2000 per un periodo di 12 mesi. L'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro ci comunica che si registra una ampia variazione della prevalenza segnalata del mobbing nei vari stati membri dell' Unione Europea. E' ipotizzabile che queste differenze non dipendano soltanto da differenze nel verificarsi del fenomeno, bensì anche a differenze culturali nell'attenzione dedicata al mobbing ed alla sua conseguente segnalazione.

Chiunque, in qualsiasi organizzazione, può essere vittima del mobbing. La prevalenza del mobbing è massima nei posti di lavoro dove la domanda che ricade sull'individuo è alta, mentre è basso il grado di controllo che l'individuo stesso può esercitare sul proprio lavoro, alzando il livello d'ansia.

Alcuni studi attribuiscono al mobbing la concausa dell'incremento esponenziale dell'uso di psicofarmaci in Italia.

Nelle vittime del mobbing sono stati riscontrati sintomi a carico della salute fisica, mentale e psicosomatica: per esempio stress, depressione, calo dell'autostima, autobiasimo, fobie, disturbi del sonno, problemi digestivi e muscolo-scheletrici.

Tra le vittime del mobbing sono comuni anche disturbi da stress di carattere post-traumatico, simili ai sintomi che si manifestano dopo esperienze traumatiche di altra natura, quali disastri o aggressioni. Questi sintomi possono persistere per anni dopo gli avvenimenti che li hanno originati.

Altre conseguenze possono essere l'isolamento sociale, l'insorgere di problemi familiari o finanziari, a causa dell'assenza o dell'allontanamento dal lavoro. A livello organizzativo, i costi del mobbing possono consistere in un maggiore assenteismo e rotazione del personale, nonché minore efficacia e produttività, non soltanto per le vittime del mobbing, ma anche per gli altri colleghi, che risentono del clima psico-sociale negativo dell'ambiente di lavoro.

Possono essere alte anche le richieste legali di danni conseguenti ai casi di mobbing.

Ci troviamo di fronte ad un fenomeno in espansione con un costo elevatissimo sia a livello individuale che aziendale e, quindi, sociale, le cui conseguenze possono manifestarsi inizialmente a carico della sfera neuropsichica e successivamente con ricadute psicosomatiche e fisiche che comportano una riduzione non solo della capacità lavorativa fino a stati invalidanti, ma possono anche definire un quadro di rilevante danno biologico, con risvolti di tipo esistenziale, sociale e relazionale.

Alcuni studi effettuati nei paesi Europei riconducono alla concausa del mobbing dall'8% al 13% dei suicidi. Tralasciando il costo non quantificabile delle sofferenze e delle morti che si pagano con il mobbing, una analisi econometrica del fenomeno non è possibile effettuarla, perché non si hanno dati sufficientemente affidabili da elaborare.

A parte il possibile risarcimento per l'invalidità professionale dovuta ad un *mobbizzato* che ha riportato un danno psichico o psicofisico permanente, il mobbing provoca anche un sensibile calo di

produttività all'interno dell'azienda in cui si verifica: chi fa mobbing o lo subisce fa registrare un forte calo del rendimento professionale, senza considerare le assenze per visite o periodi di malattia.

La necessità di una legge specifica

Dai vari punti precedentemente elaborati si deduce che, in assenza di una normativa specifica sul fenomeno mobbing, si deve definire una disciplina derivata da una paziente opera di ricostruzione ermeneutica.

E' evidente che nelle attività ermeneutiche la realtà propone situazioni che vengono riconosciute meritevoli di tutela prima ancora che il sistema giuridico abbia approvato istituti calibrati su tali fatti, la legge di fatto regola il passato ed insegna il futuro.

E' anche estremamente evidente come in questa fase la domanda di certezza del diritto diventa una esigenza non solo per i lavoratori ma anche per le imprese che devono sapere come prevenire o quantomeno fronteggiare e ridurre al minimo ogni possibile fonte di responsabilità.

L'impresa, l'azienda e paradossalmente il lavoratore sono tanto più attaccabili quanto maggiormente indeterminate risultano le possibilità di riconoscere le vere forme di "emarginazione aziendale" da richieste infondate e strumentali presentati da "dipendenti" le cui *disgrazie professionali* devono essere imputate a scarso impegno, scarsa capacità o ad autonome difficoltà a relazionarsi con il prossimo.

Attualmente in Italia si stimano in 1.500.000 di persone vittime del mobbing o persone esposte ad aggressioni morali. L'INAIL ha nei suoi archivi alcune centinaia di casi di cui solo una bassa percentuale, 15- 20% sono ritenuti finora indennizzabili ed a tutt'oggi sono state emanate circa una ventina di sentenze inerenti il mobbing.

Questi numeri evidenziano che è indispensabile una legge che definisca il fenomeno con esattezza per stabilire i termini, i confini più identificabili possibili tra le condotte "da mobbing" da quelle che appartengono alla dinamica dei rapporti professionali e lavorativi "accettabili." Che stabilisca obblighi procedurali per l'azienda ed i comportamenti etici negli ambienti di lavoro, e che imponga sistemi di prevenzione la cui efficienza ed efficacia siano verificabili e controllabili da organismi istituzionali; che stabilisca responsabilità non soltanto agli autori della condotta mobbizzante, ma anche a coloro che hanno tollerato o favorito la messa in atto di tale condotta.

La prevenzione

La prevenzione in relazione al rischio in un ambiente di lavoro, intesa quindi a migliorare la vita lavorativa e nel caso del mobbing ad evitare l'emarginazione sociale, è ormai chiaro che deve procedere attraverso due canali ben definiti:

- Prevenzione aziendale
- Prevenzione istituzionale

La prevenzione aziendale deve essere intesa come miglioramenti apportati all'ambiente di lavoro e secondo l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro sono:

- dare ai singoli lavoratori la possibilità di scegliere le modalità di esecuzione del proprio lavoro;
- diminuire l'entità delle attività monotone e ripetitive;
- aumentare le informazioni concernenti gli obiettivi;
- sviluppare uno stile di leadership;

- evitare definizioni imprecise di ruoli e mansioni.

Sempre nell'ambito della prevenzione aziendale vanno sicuramente inserite tutte quelle attività che tendono a sviluppare una cultura organizzativa i cui standard e valori siano contro il mobbing :

- una consapevolezza, da parte di tutti, del significato di mobbing;
- indagare l'estensione e la natura del fenomeno;
- sollecitare l'impegno etico dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti a creare un ambiente in cui non ci sia posto per il mobbing;
- delineare i tipi di azione che sono accettabili e quelli che non lo sono;
- esporre le conseguenze dell'infrazione degli standard e dei valori dell'organizzazione, con le relative sanzioni;
- indicare dove e come le vittime possono trovare un aiuto;
- impegnarsi ad impedire che i fatti segnalati producano "rappresaglie";
- spiegare la procedura per segnalare gli episodi da mobbing;
- chiarire il ruolo dei dirigenti, supervisor, colleghi di contatto/supporto, rappresentanti sindacali;
- dettagliare i servizi di consulenza e di supporto disponibili, per la vittima e per chi pratica il mobbing;
- mantenere la riservatezza;
- distribuire/comunicare efficacemente gli standard ed i valori dell'organizzazione a tutti i livelli organizzativi, tramite manuali, riunioni informative, bollettini ecc.;
- fare in modo che gli standard ed i valori dell'organizzazione siano noti ed osservati da tutti i lavoratori dipendenti;
- migliorare la responsabilità e la competenza del management per quanto riguarda la gestione dei conflitti e la comunicazione;
- stabilire un contatto indipendente per i lavoratori;
- coinvolgere i dipendenti ed i loro rappresentanti nella valutazione del rischio e nella prevenzione del mobbing.

La prevenzione istituzionale deve elaborare modelli di riferimento, linee guida, procedure, metodologie di analisi, verificare e controllare se e come il fenomeno sia stato affrontato nelle aziende o unità produttive, utilizzando la sanzione penale con lo spirito e le finalità preventive che gli istituti legislativi oggi permettono, con tutti gli altri strumenti, di "rimuovere" lo "stato di pericolo" nel più breve tempo possibile.

In questo scenario dato dalla *prevenzione aziendale* e dalla *prevenzione istituzionale* **le forze sindacali sono assolutamente una parte attiva, costruttiva e propositiva**: il sindacato deve definire e proporre codici di condotta per la tutela della dignità del lavoratore che deve ispirarsi ai principi di correttezza nelle relazioni interpersonali. Solo così avrà l'opportunità di qualificare nella "realtà vera" le relazioni sindacali e le stesse piattaforme contrattuali nazionali, integrative e decentrate, eventualmente prevedendo dei comitati paritetici per il mobbing. Le OO.SS. dovranno effettuare azioni divulgative sul fenomeno mobbing attraverso convegni, pubblicazioni, marketing sociale, analisi dei processi lavorativi promotori di patologie, studio ed analisi delle proposte istituzionali finalizzate alla tutela della salute ed allo sviluppo delle risorse umane ed alla formazione mirata allo sviluppo delle competenze.

La tutela sindacale

Le forze sindacali devono essere parte attiva: propositiva ed operativa. Il sindacato deve arrivare a proporre all'interno di ogni singola azienda regole di condotta per la tutela della dignità degli operatori che devono anch'essi ispirarsi ai principi di correttezza nelle relazioni interpersonali.

L'UGL si sta impegnando sulla divulgazione di quanto è noto sul mobbing attraverso convegni, pubblicazioni, marketing sociale, analisi dei processi lavorativi promotori di patologie, come è quello delle istituzioni bancarie, contribuendo allo studio ed analisi delle proposte istituzionali, finalizzato alla tutela della salute in riferimento al mobbing, alla informazione e formazione, come l'attuale incontro, finalizzato allo sviluppo delle risorse umane ed allo sviluppo delle competenze.

Il sindacato all'interno dell'Azienda deve verificare e controllare, soprattutto attraverso gli RLS, il puntuale rispetto ed applicazione della legge.

Per esempio nel documento della valutazione dei rischi l'Azienda deve individuare e valutare **tutti i rischi** (vedi modifica ed integrazione del D.Lgs 626/94 dalla L. n°39/02) senza nessuna esclusione compreso il rischio mobbing (che è poi riconducibile ad un rischio trasversale di organizzazione del lavoro), indicare i criteri adottati per la valutazione stessa, indicare l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione, indicare il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

L'accesso al documento ed il richiederne copia è un diritto, penalmente tutelato, del Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza (RLS).

Il lavoratore che avverte dei disagi, o che addirittura manifesta patologie correlate al fenomeno mobbing può richiedere una visita specifica al Medico Competente (MC) della propria azienda, che attiva il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) ed il suo Responsabile (RSPP), ed effettua con esso sopralluoghi congiunti o accede individualmente nei luoghi di lavoro, informa nelle riunioni periodiche obbligatorie il SPP, e certifica lo stato di salute del dipendente.

Tutto quanto sopra indicato e penalmente tutelato.

Il fenomeno del mobbing non deve essere sottostimato dalle forze sindacali, soprattutto nelle istituzioni o aziende dove i dati relativi all'incidenza e prevalenza del fenomeno risultano allarmanti, perché costituisce un pericolo e come tale bisogna prevenirlo e, quando ciò non è possibile, aggredirlo ed eliminarlo nella fase nascente prima che provochi dei danni.

Bisogna affinare le conoscenze e le metodologie atte ad individuarlo, a contrastarlo ed a eliminarlo. Un altro strumento da utilizzare dalle OO.SS. nella lotta al fenomeno del mobbing è la contrattazione integrativa decentrata, dove possono essere definiti obiettivi strategici aziendali, metodologie, procedure e protocolli atti ad individuare e contrastare il fenomeno.

Come ultimo strumento al sindacalista e/o al RLS, che non riesce a risolvere le problematiche all'interno della Azienda con l'Azienda è quello di rivolgersi alle Autorità Competenti che nel merito della salute, prevenzione e sicurezza del lavoratore è l'Autorità Giudiziaria attraverso le Aziende USL competenti per territorio e/o la Procura della Repubblica.

L'UGL oltre agli sportelli mobbing, oltre alla tutela sindacale, oltre alla tutela legale, sta realizzando degli studi scientifici di comparto, che tendono e tentano di misurare **“il livello di benessere aziendale”** perché è attraverso il controllo di benessere aziendale che si possono cogliere quei segnali o indicatori sentinella che ci permettono di intervenire prima che il fenomeno si manifesti.

La prevenzione vuol dire aggredire quello che non deve accadere prima che accada.

Una sicura azione preventiva al fenomeno mobbing è sottrarre lo “strato di coltura” sul quale il mobbing può nutrirsi e proliferare; riconquistare o innalzare la qualità delle condizioni lavorative, attraverso la compartecipazione e condivisione delle scelte, una corretta gestione dei flussi di comunicazione come l'informazione e la formazione, in definitiva una alta qualità degli ambienti di lavoro in armonia con le esigenze interpersonali, possono attivare quel virtuoso processo di miglioramento che tenderà al raggiungimento della salute del lavoratore ossia al completo benessere psichico fisico e sociale del soggetto, nel quale il fenomeno del mobbing non avrà possibilità di manifestarsi e/o di proliferare.

Il sistema gestionale organizzativo della sicurezza si esplicita nell'azienda che apprende da se stessa, che riesce ad osservarsi ed a migliorarsi nei processi che la caratterizzano, nell'esaltare le sue risorse tra le quali i suoi lavoratori. Non si deve solamente salvaguardare la qualità e la

sicurezza *dobbiamo essere promotori di qualità e di sicurezza* e per attuare questo processo di miglioramento dobbiamo avere la consapevolezza di dove siamo e di dove stiamo andando, per questo la legge è solo uno strumento di gestione, un parametro, uno standard di riferimento di un processo molto più articolato e complesso.

Lo stato dell'arte

Un vecchio e saggio maestro di vita un giorno mi disse che:

”la legge regola il passato, ignora il presente ed insegue il futuro”.

Quando non viene rispettato neanche questo limite oggettivo ci troviamo di fronte ad fallimento.

Vorrei tentare sul merito alcune riflessioni.

Il mobbing è un fenomeno che da oltre vent'anni Leyman ha iniziato a studiare e quindi a definire come atteggiamento problematico. Il mobbing esiste da sempre ma come fenomeno si sta definendo solo in questi ultimi anni perché si sono affinate le tecniche di ricerca e di misura.

La società scientifica internazionale ha riconosciuto l'esistenza del fenomeno attraverso definizioni, studi specifici, inoltre ha contribuito attraverso istituzioni nazionali ed internazionali ha quantificare il fenomeno e le cifre indicano in circa 12 milioni di lavoratori in Europa interessati al fenomeno del mobbing e di circa 1.500.000 i lavoratori in Italia.

In Europa alcuni paesi sono riusciti a legiferare in modo specifico purtroppo in Italia abbiamo 20 proposte di legge che sono rimaste tali ormai da troppi anni.

La Regione Lazio dopo un travagliato iter, (l'intervento del commissario di governo) era riuscita ad emanare la legge regionale n°16 dell'11 luglio 2002, che come avevamo avuto il piacere di commentare in alcuni articoli su Meta Sociale nei quali dichiaravamo che “ non poteva definirsi una legge esaustiva ma sicuramente rappresenta un momento innovativo da sostenere ed approfondire in un processo di miglioramento e soprattutto che questa legge regionale costituiva una spinta al governo centrale a non attardarsi ad emanare una legge specifica sul mobbing che l'intera società civile e la società scientifica reclamavano da anni”. Questa legge regionale è stata cancellata dalla Corte Costituzionale con il pronunciamento n°359/2003 perché la materia è esclusiva competenza dello stato.

Nel luglio 2003 viene emanato il D.Lgs. 216 che vieta le discriminazioni e attribuisce ai sindacati la possibilità di intervenire in giudizio al posto degli interessati, su delega di questi ultimi, se si tratta di comportamenti vessatori direttamente riconducibili alla persona lesa; oppure autonomamente, se i comportamenti discriminatori sono diffusi e non riconducibili a una sola persona. Ma attenzione non si parla di mobbing

INAIL il 17 dicembre 2003 emana la circolare 71 che detta le istruzioni relative ai principi ed alle istruzioni operative a garanzia della omogeneità e correttezza nella trattazione delle pratiche e quindi l'estensione della tutela al rischio legato a patologie psichiche determinate dalle condizioni organizzative/ambientali di lavoro definendo le seguenti costrittività organizzative aziendali:

- ❖ Marginalizzazione dell'attività lavorativa
- ❖ Svuotamento delle mansioni
- ❖ Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- ❖ Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- ❖ Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- ❖ Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto.
- ❖ Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- ❖ Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- ❖ Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.

- ❖ Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- ❖ Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

Lo stallo ed il vuoto istituzionale ha creato una situazione imbarazzante nelle forze sociali e nella società civile che forse potrà essere spezzato attraverso una proposta di legge popolare.

Conclusioni

Ricapitolando:

- il mobbing esiste;
- il mobbing non è una malattia;
- il mobbing può indurre a delle patologie;
- il mobbing è un pericolo;
- il mobbing sul posto di lavoro consiste in un comportamento ripetuto e immotivato, o una singola decisione ingiustificata le cui conseguenze si protraggono nel tempo, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un rischio per la salute e la sicurezza;
- il mobbing può essere verticale, esercitato dai vertici verso la base ed in questi casi viene anche definito bossing; può essere ascensionale, esercitato dalla base verso un apicale; e può essere orizzontale esercitato tra colleghi pari grado;
- il mobbing genera delle diseconomie aziendali e sociali;
- organizzazione del lavoro è un fattore di rischio;
- la salute del lavoratore è un bene sociale;
- un generale interesse collettivo deve essere istituzionalmente tutelato;
- uno stato di pericolo per la salute del lavoratore è penalmente sanzionato;
- il datore di lavoro, valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- la salute è uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale del soggetto;

Se queste affermazioni sono vere, le uniche strategie imprescindibili sono quelle primarie, ossia atte a prevenire il fenomeno ed aggredire le sue manifestazioni.

E' necessario intervenire sulla organizzazione del lavoro e su un efficace ed efficiente processo informativo e formativo dei lavoratori a tutti i livelli operativi, attraverso una adeguata valutazione del rischio.

Vistata interdisciplinarietà con la quale si deve affrontare una problematica complessa è assolutamente indispensabile raggiungere una "uniformità di linguaggio" da parte di tutte quelle professioni coinvolte nel processo.

Il fenomeno, il problema deve essere conosciuto, assimilato, interiorizzato dalla Azienda e dai lavoratori per poter essere riconosciuto, combattuto ed eliminato il più presto possibile, ossia aggredirlo quando rappresenti un rischio non accettabile.

La vigilanza ed il controllo istituzionale sono imprescindibili, perché stiamo affrontando fenomeni e problemi, ossia pericoli e rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che sono dei beni sociali e come tali costituiscono un generale interesse collettivo e quindi istituzionalmente tutelato, e lo stato di pericolo per un lavoratore deve essere penalmente sanzionato.

Il lavoro è uno dei momenti fondamentali di autorealizzazione dell'individuo; la menomazione di questa opportunità per conflitti interpersonali nei luoghi di lavoro o per decisione dell'azienda, ente

o amministrazione pubblica è un fatto gravissimo sia sotto l'aspetto della tutela individuale della persona, sia perché genera delle disconomie interne ed esterne, dirette ed indirette al luogo di lavoro.

La cooperazione nel lavoro è la migliore strada per una adeguata utilizzazione e valorizzazione delle risorse umane e per questo è necessario trovare un metodo che riveli e non nasconda i legami, le articolazioni, le solidarietà, le implicazioni, le connessioni, le interdipendenze e le complessità.

La convergenza di interessi tra imprese, lavoratori, istituzioni e rappresentanze delle forze sociali è evidente; la strada da percorrere e la sua direzione è data e sarà imprescindibile percorrerla tutti insieme e camminando tratteremo il cammino.

Antonio Ratini

Dirigente Confederale U.G.L.
Responsabile Ufficio Politiche della Sicurezza sul Lavoro