

## LE ESTREME CONSEGUENZE DEL MOBBING

di Sergio Di Bitetto

SOMMARIO: 1. La “fine” del mobbing. 2. Le principali ragioni sottese al fenomeno del mobbing. 3. La lotta al mobbing.

### 1. La “fine” del mobbing

Come il mobbing possa incidere sull'integrità psicofisica dell'individuo è difficile da determinare alla luce dei profili soggettivi delle vittime che possono contribuire nel qualificare o meno la condotta mobbizzante posta in essere dal mobber.

Diversi autori e studiosi affrontano il tema del suicidio come possibile conseguenza del mobbing.

H. Ege, sostiene che la vittima di mobbing, oggetto di vessazioni sul posto di lavoro e ignorato dai propri familiari, può ricorrere al suicidio affermando nel contempo che il fenomeno del mobbing può rappresentare una concausa del tragico gesto.

L'Osservatorio Nazionale Mobbing-Bossing individua nel suicidio la possibile reazione del soggetto mobbizzato, specie nelle società a più elevata elaborazione amministrativa e tecnocratica.

Alcuni studi di Leymann diedero esito negativo rispetto al nesso eziologico tra mobbing e suicidio.

Al riguardo, il medesimo Osservatorio ha rilevato che nel nostro paese dove questi studi sono molto più recenti, non possiamo ancora dare una valutazione di analoga gravità clinica del fenomeno Mobbing anche perché il danno psichico scaturito nel corso dei cosiddetti disturbi d'ansia, tra cui il disturbo post-traumatico da stress (DSM IV) e gli attacchi di panico, sono stati finora considerati quadri clinici autonomi e perciò slegati da una etiologia di ambiente

lavorativo, come pure slegati da risultati drammatici, quali il tentato suicidio ed il suicidio stesso, come conseguenza delle vessazioni da Mobbing.

Sicuramente la cronaca mondiale ci insegna come il suicidio possa rappresentare una delle conseguenze derivanti dalle condotte mobbizzanti subite nel contesto lavorativo.

La cronaca internazionale ha raccontato diversi episodi, soprattutto nel Nord Europa<sup>1</sup>, accomunati dall'incapacità di reagire alle vessazioni continue e costanti poste in essere da colleghi, dirigenti o datori di lavoro.

Forse le condizioni economiche e sociali, la monotonia delle vicissitudini quotidiane, l'assenza di interessi o i caratteri particolarmente introversi possono rappresentare le principali cause di sconfitta verso il mobbing.

Particolare attenzione merita il caso di Rebecca Wells, anni 51, di professione impiegata nel settore della gestione del rischio presso il Dipartimento degli Interni in Los Angeles.

Il profilo della lavoratrice in esame rispetta i valori morali ed etici, sempre più assenti negli ambienti di lavoro attuali; la donna, “innamorata” del suo lavoro, è deceduta lavorando mentre effettuava una verifica per il proprio ufficio.

Fin qui una tragica finalit  se non fosse che la lavoratrice sia rimasta seduta al suo posto senza battito cardiaco per ben due

---

<sup>1</sup> In Svezia un'indagine statistica ha dimostrato che tra il 10 e il 20% del totale dei suicidi in un anno hanno avuto come causa scatenante situazioni da Mobbing; non solo in Svezia ma anche in Germania, migliaia di vittime di mobbing sono state spinte al pre-pensionamento o addirittura costrette a ricovero in cliniche psichiatriche per gravi disturbi mentali, in particolare per depressione con manifestazioni deliranti.

giorni, di fronte all'indifferenza dei suoi colleghi, "troppo" impegnati nel svolgere le proprie mansioni tanto da non rivolgerle uno sguardo. Gli stessi, interrogati sull'accaduto, più che fare *mea culpa* sottolinearono il *modus facendi* della Wells dedica "al lavoro, sempre al lavoro", fin troppo "stakanovista".

L'episodio dai risvolti macabri, ha calamitato le attenzioni del mondo lavorativo intero, preoccupato dall'idea di essere ignorato fino alla fine della propria esistenza.

Definire solo mobbing quanto accaduto a Rebecca Wells sarebbe riduttivo, in quanto questa vicenda causa una profonda riflessione sui rapporti umani prima che lavorativi.

Bisognerebbe meditare sulle condizioni lavorative che la lavoratrice ha dovuto accettare esportare nell'espletamento delle proprie mansioni così come sarebbe opportuno conoscere.

Inquietante è la vicenda che ha coinvolto, nel settembre del 2010, un trans di 35 anni, di Latina, operaio da 10 anni per la stessa azienda casearia, che dopo aver comunicato circa 5 anni addietro alle colleghe e ai dirigenti la sua decisione di cambiare sesso, ha cominciato il suo personale calvario, fatto di lettere di richiamo, percosse, insulti, isolamenti forzati, tanto da tentare di togliersi la vita tagliandosi le vene.

Di fronte a tale drammatico gesto, compiuto nel luogo di lavoro, nessuno gli ha prestato soccorso, tanto da costringerlo a richiedere l'ausilio di alcuni operai di un'azienda limitrofa<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Per completezza, si riportano le dichiarazioni rilasciate dall'operaio ai microfoni di Lazio Tv: *"Quando aprivo il mio armadietto negli spogliatoi trovavo ogni genere di rifiuti - ha spiegato - L'azienda mi creava problemi, venivo diffamato con delle lettere partite dall'amministrazione e poi mi hanno chiesto di licenziarmi. Ho cominciato a perdere i capelli e il peso, fino a 32 chili ... Le colleghe si sono spaventate ma nessuno mi ha soccorso. Sono stato stratonato dalla padrona, poi mi sono fatto aprire i cancelli e sono andato via cercando soccorso da alcuni operai di fronte. Di lì in poi non ricordo più niente, avevo perso molto sangue. Dall'azienda non*

Questo episodio mostra palesemente una condizione lavorativa assurda, disumana e inaccettabile, sottolineando la complessità del fenomeno mobbing, connesso in tale vicenda all'omofobia e alla transfobia.

È opportuno evidenziare che tale fattispecie potrebbe collegarsi più a problemi di ordine culturale che al fenomeno del mobbing, sebbene i presupposti richiamati dalla Suprema Corte con la sent. 26 marzo 2010, n. 7282 siano apertamente rilevabili anche nel caso in esame.

L'episodio che ha visto drammaticamente coinvolto il giovane operaio configura un caso di mobbing in cui oltre alla violazione degli artt. 32 Cost., 41 Cost. e 2087 cod. civ., si è manifestata una deplorable discriminazione sessuale (art. 21 Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea) finalizzata a negare il diritto al lavoro (art. 4 Cost.).

La cronaca nazionale, inoltre, racconta del suicidio di Barbara De Luca, 31enne di San Lucido tolta la vita gettandosi da un ponte il 7 aprile del 2008, disperata per le pesanti pressioni subite sul luogo di lavoro.

Le indagini, iniziate subito dopo il ritrovamento di un biglietto nella borsa della 31enne in cui si faceva riferimento ad alcuni gravi problemi con i colleghi, hanno evidenziato che la ragazza prima avrebbe scoperto ammanchi di merce nel supermercato in cui lavorava, sospettando di un collega e poi si sarebbe rivolta alla direttrice chiedendole di fare indagini interne. Da quel momento la vita al lavoro di Barbara De Luca si è trasformata in un inferno: minacce, molestie, vessazioni, comportamenti persecutori, offese, umiliazioni rappresenterebbero gli "ingredienti" della condotta mobbizzante subita dalla vittima. Sottoposta a forti pressioni psicofisiche fino all'accusa anche di un furto relativo ad un ammanco di risme di carta sparite, addirittura antecedente alla sua assunzione, la ragazza ha fatto ricorso all'estremo gesto.

---

*ho ricevuto nessuna chiamata. Ora c'è un procedimento giudiziario in corso, che spero mi aiuti a risolvere i miei problemi. Ho bisogno di giustizia".*

## 2. Le principali ragioni sottese al fenomeno del mobbing

I terribili episodi, così come sopra raccontati, dimostrano le varie sfaccettature che possono collegarsi a qualsiasi rapporto di lavoro.

Sicuramente il contesto storico-sociale non aiuta a riqualificare positivamente il mondo del lavoro, dove ogni individuo risulta vittima di una concorrenza che, se da un lato, rientra tra le regole del mercato, dall'altro, provoca un effetto cascata, escludendo una serie di realtà imprenditoriali incapaci di reggere i ritmi imposti da altri scenari economici (India, Cina).

L'imprenditore diventa vittima di sé stesso, accecato dal desiderio di farcela, di sopravvivere o crescere a seconda dei propri obiettivi, impegnato nella ricerca del profitto e pronto a sacrificare il lavoratore di turno.

L'intento persecutorio è (spesso ma non sempre) "figlio" della strategia aziendale sposata dal datore di lavoro, il quale utilizza lo strumento delle vessazioni e dei comportamenti persecutori, costanti e protratti nel tempo (almeno sei mesi) al fine di ottenere l'auto-esclusione del proprio dipendente, ormai incapace di reagire al mobbing strategico di cui è rimasto vittima.

I lavoratori, a loro volta, consapevoli della situazione storico-sociale, diventano robot più che uomini, in una sorta di *game* "tutti contro tutti", disposti a "sgomitare" con amici e colleghi per il mantenimento del proprio posto di lavoro, nel rispetto a volte disumano di ogni direttiva del datore di lavoro.

Ecco spiegarsi il mobbing orizzontale, dove anche i lavoratori di pari livello, per consolidare maggiormente la propria posizione lavorativa, si preoccupano di promuovere azioni mobbizzanti verso il collega c.d. "debole", accerchiato dalla negatività del sistema delle relazioni interpersonali (c.d. mobbing emozionale).

La figura del mobber può nascondersi in ogni luogo di lavoro, perché le motivazioni

che possono portare alla realizzazione di condotte mobbizzanti sono molteplici.

Sicuramente il datore di lavoro, ai sensi del combinato disposto art. 41 Cost. e 2087 cod. civ., deve svolgere un ruolo fondamentale per il contrasto al mobbing e ai suoi derivati.

## 3. La lotta al mobbing

Per realizzare quello che ormai è definito da tutti "un sogno" servirebbero forse, da un lato, maggiori incentivi per coloro che, in questo periodo di profonda crisi, hanno il coraggio di svolgere attività imprenditoriali dalle quali diverse famiglie attingono le loro risorse vitali; dall'altro lato, sarebbe opportuno ricercare una cultura sociale dove datori di lavoro e lavoratori "cammino insieme" verso la medesima direzione, consapevoli e rispettosi dei rispettivi interessi, cercando un equilibrio efficiente e proficuo tra i loro ruoli.

Il caso Montana Alimentari s.p.a. *docet*.

L'ambiente di lavoro non può essere fucina di malumori ed invidie, tali da provocare il "massacro" di colleghi o subordinati. L'etica quale strumento di riflessione può aiutare la società attuale a restituire dignità al lavoratore, sempre più "tutelato" dalle diverse normative così come sempre meno garantito da un contesto politico troppo "furbo" nel dimenticare le condizioni lavorative della gran parte della popolazione.

La lotta alla sopravvivenza caratterizzante il mondo del lavoro non può e non deve diventare uno strumento in mano ai datori di lavoro per abbassare ulteriormente il loro grado d'attenzione nelle proprie aziende, poiché le condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro bisogna intenderle in senso lato, a tutela dell'integrità psicofisica di ognuno, in una prospettiva che regali ad ogni lavoratore le condizioni migliori per esprimere la propria professionalità e capacità a beneficio degli interessi del rispettivo datore di lavoro.