

Il mobbing nelle istituzioni scolastiche

di Daniela Giannini

Con il termine mobbing s'intende l'insieme di azioni vessatorie di colleghi o di un dirigente volte a perseguire un lavoratore.

Esistono vari tipi di mobbing in orizzontale tra colleghi o in verticale che può vedere coinvolti anche i dirigenti.

Il mobbing è un atto consapevole di prepotenza e chi lo esercita si prefigge il fine di perseguire un impiegato aggredendolo verbalmente, isolandolo, diffamandolo, criticando il suo operato per destabilizzarlo, fargli abbandonare un determinato incarico o addirittura il posto di lavoro.

Il mobbing è ormai un fenomeno diffuso, riconosciuto e riconoscibile.

In passato coloro che subivano azioni persecutorie potevano avvertire un certo disorientamento. Si stentava, infatti, a riconoscere e ad accumulare i vari gesti subiti, denigratori e persecutori.

I malcapitati non sapevano a chi rivolgersi, accumulavano tensioni, rabbia e tentennamenti su come procedere.

L'emarginazione, le situazioni di stress continuative nel tempo potevano e possono portare a gravi danni fisici e psichici del lavoratore.

Oggi i lavoratori sanno a chi rivolgersi, hanno le idee più chiare grazie alle notizie acquisite dai mezzi d'informazione che riportano passi delle ultime sentenze sul mobbing e al solerte operato di Dipartimenti universitari giuslavoristi.

Numerose sono le segnalazioni di situazione di mobbing che pervengono dalle scuole, soprattutto da docenti vessati o letteralmente "perseguitati" da colleghi o da dirigenti scolastici.

A volte occorre davvero poco! Basta che si inneschino dei lievi conflitti per l'attribuzione di incarichi di tutor, di

facilitatore o valutatore nei progetti PON, per l'attribuzione dei docenti alle classi o per far parte dello staff di presidenza per far scaturire seri episodi persecutori.

Si scatenano aspri contrasti e si determinano nelle scuole addirittura schieramenti, cordate di solidarietà in "negativo", quasi mai mirate a tacitare bonariamente le tensioni.

Quando le vessazioni provengono dal dirigente scolastico l'insegnamento diviene davvero difficoltoso, ostacolato da una serie di incredibili "richieste di chiarimento", "precisazioni" e "richiami" finalizzati a destabilizzare ed a rendere insicuro il docente.

Quando si verificano situazioni di mobbing si possono verificare, a danno del lavoratore, svariati episodi di aggressione verbale, possono non transitare circolari e comunicazioni d'ufficio anche indispensabili. Episodi vessatori ripetuti nel tempo, possono ledere l'autostima e la salute del lavoratore, a seconda della capacità dello stesso ad azionare i propri meccanismi di difesa: il cosiddetto *coping*. In queste situazioni il lavoratore trova a volte scarso supporto continuativo in famiglia, doppio mobbing e anche poca solidarietà dai colleghi. Quest'ultimi temendo di essere coinvolti negli episodi vessatori o di essere chiamati in qualità di testimoni, assumono un atteggiamento di cortese ... distacco.

Le cause per mobbing si moltiplicano, spesso però incontrano un percorso accidentato e difficile per la difficoltà di raccogliere testimonianze sufficienti e nel dimostrare il nesso eziologico tra gli episodi evidenziati ed i danni alla salute rilevati, da sottoporre alla commissione medica.

Ancor prima di cercare di giungere ad accertare una situazione di mobbing anche

nella scuola sarebbe opportuno che il dirigente scolastico, che dovrebbe rivestire il ruolo di *leadership*, cerchi di prevenire quelle che inizialmente vengono definite “difficoltà relazionali” ed organizzare al meglio il lavoro (orari, funzioni e compiti dei dipendenti).

Sarebbe opportuno che non si compia l'errore verificatosi nelle imprese di altra tipologia e l'organizzazione si basi sulla valorizzazione della dimensione umana dei dipendenti, sulla distribuzione equilibrata del carico di lavoro, sulle buone prassi e sul “buon clima”, piuttosto che badare principalmente al raggiungimento degli obiettivi.

La prevenzione come espresso in alcuni articoli del D.lgs. n. 626/1994 e del D.lgs. n. 81/2008 dovrebbe essere la scelta vincente per prevenire il triste fenomeno del mobbing.

In osservanza della normativa vigente in ogni luogo di lavoro ci dovrebbe essere un valido rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che dovrà evidenziare al dirigente eventuali situazioni che possano portare a sindromi da stress correlato e situazioni vessatorie.

Il dirigente ai sensi dell'art. 2087 del c.c. è “*tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e professionale dei lavoratori*”, come già espresso nell'art. 32 della Costituzione.

I luoghi di lavoro e prioritariamente la scuola, luogo educativo e formativo per eccellenza, dovrebbero essere luoghi di crescita personale dove ciascuno, a secondo del proprio profilo professionale e delle proprie capacità dovrebbe offrire il proprio contributo serenamente.

L'ambiente scolastico non dovrà mai essere un luogo dove accumulare tensioni, ricevere vessazioni, ma organizzato egregiamente per formare, educare e trasmettere i contenuti disciplinari.

Nel caso in cui ciò non si verifichi, impelagandosi in lunghe e tristi vicende giudiziarie, a “perdere” saranno tutti, prima di tutto gli alunni che costituiranno la società del domani.