

IL MOBING QUESTO SCONOSCIUTO

Il Lazio all'avanguardia contro questo fenomeno.

intervista a **Antonio Lo Iacono** *

Atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti dei dipendenti da parte di soggetti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di "violenza morale": questa la definizione di mobbing data dal regolamento della Giunta regionale del Lazio che, per prima in Italia, ha costituito un Centro Antimobbing, con la nomina del dirigente responsabile, Antonio Lo Iacono, già Psicologo del Lavoro presso l'ENPI, docente di Psicologia clinica e Psicoterapia alla Scuola Medico-ospedaliera di Roma, e Presidente della Società Italiana di Psicologia, il quale è intenzionato a realizzare una serie di impegnativi progetti, se solo la Giunta fornirà personale, strutture e mezzi necessari. "Ho chiesto uno staff di una decina di persone - spiega Lo Iacono - perché le attività da intraprendere sono numerose e dobbiamo recuperare il ritardo accumulato".

Quali le finalità del Centro?

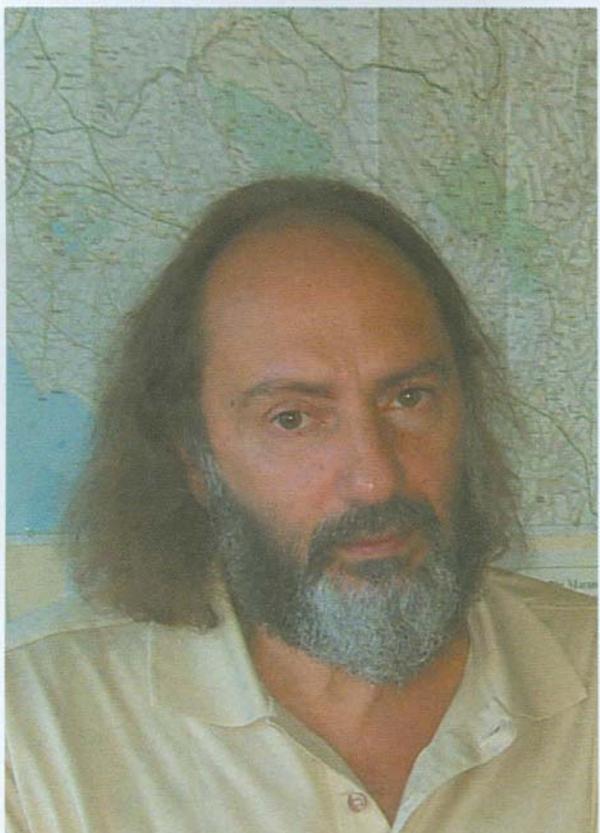
Essere un servizio aperto a tutti i dipendenti della Regione Lazio, ma anche un osservatorio e un ufficio organizzativo per interventi di prevenzione. Il fenomeno del mobbing ha aspetti sociali, clinici, riabilitativi, medico-legali ma incide anche negli ambiti relazionali, familiari, della qualità della vita e della salute psico-fisica dei cittadini.

■ **Per capire il mobbing nelle sua complessità è necessario attivare uno staff di esperti**

Bisogna studiare e sperimentare protocolli di valutazione, criteri diagnostici, ruoli e responsabilità del medico competente, dello psichiatra, dello psicologo clinico e del lavoro, e delle figure della sicurezza. Per questo sarà nostro compito contattare gli assessorati interessati, gli Ordini professionali, i Ministeri del Lavoro e della Salute, l'Istituto Superiore di Sanità, l'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza nel Lavoro, l'Istituto di Medicina Sociale, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali, per monitorare l'andamento del fenomeno. Poi è anche necessario informare tutte

le Aziende Sanitarie e gli enti privati della possibilità di costituire appositi Centri Antimobbing, sensibilizzare province e comuni, fornendo un adeguato *know-how* sul fenomeno.

Quali azioni concrete pensate di realizzare? Vorremmo predisporre e divulgare un opuscolo per dare informazioni corrette e suggerimenti ai cittadini. Poi costruire degli strumenti, come questionari e test, per accertarne la diffusione e l'impatto stressante sulle risorse umane e sull'organizzazione aziendale. Altro obiettivo è quello di realizzare un sistema di collegamento in "rete" tra la Regione Lazio, servizi, operatori e i cittadini per prevenire il disagio: un "sito" dove le persone possano anche esprimere le proprie posizioni e denunciare situazioni di stress lavorativo e/o violenze morali. Inoltre, ritengo fondamentale



organizzare dei corsi di formazione sia per dirigenti che per dipendenti, per sensibilizzare il personale su eventuali disfunzioni comunicative, inadeguato coordinamento e per prevenire ogni insorgenza di disagio professionale.

Cosa farete poi di tutte le informazioni raccolte?

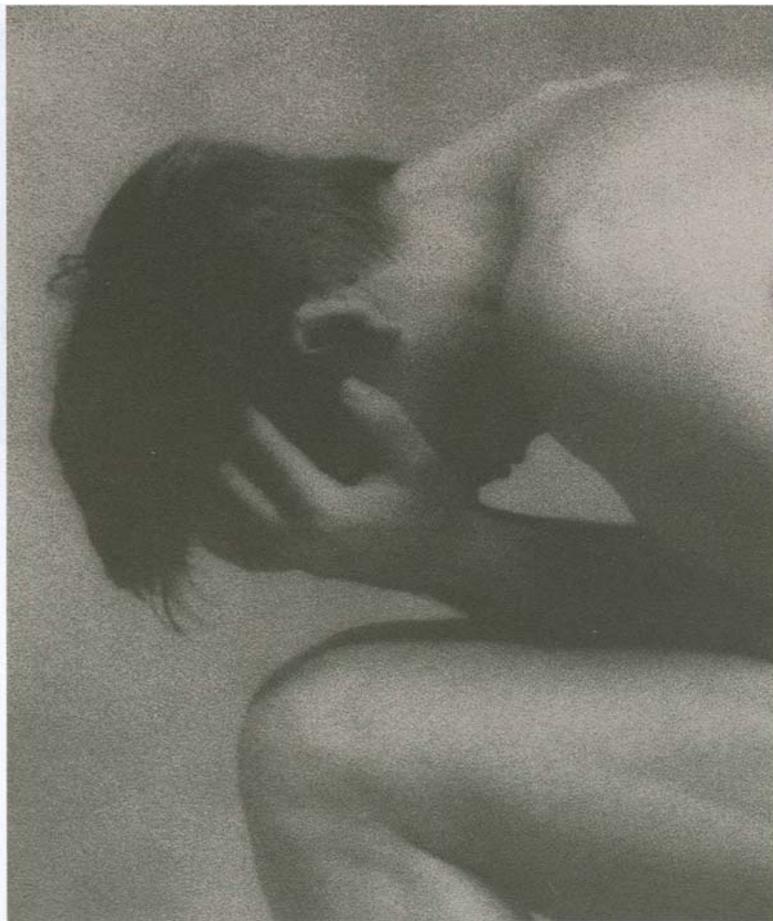
Pensiamo intanto di istituire una Conferenza regionale di servizio, annuale, dove si riferisce sull'andamento del fenomeno, sulle attività antimobbing, le sperimentazioni, gli studi e le ricerche emerse e la qualità dei servizi monitorati durante l'anno. Come supporto e referente consultivo del Centro ho proposto inoltre di costituire una Commissione Ricerche Antimobbing (CORAM) formata da esperti di varia estrazione: da operatori ASL, rappresentanti sindacali, da docenti universitari, magistrati, etc.

■ Una ricerca sul mobbing così approfondita contribuisce a impostare un discorso nuovo

Perché tanto impegno profuso nello studio? Il mobbing è ancora così sconosciuto?

In Italia si è cominciato a studiare una decina di anni fa. Io me ne occupo da circa cinque anni. Come si esprima veramente il volto del mobbing si sta definendo da qualche tempo nel nostro Paese, in forte ritardo rispetto ai Paesi scandinavi ed anglosassoni. Le aggressioni sistematiche nel contesto lavorativo ci sono sempre state, ma solo dagli anni Ottanta hanno trovato la loro parola chiave (mobbing) e la loro definizione attraverso la ricerca sistematica dello studioso Heinz Leymann. Il primo "mobbizzato" è nato col mondo,

possiamo anche chiamarlo Abele, ma non c'è da dimenticare l'illustre scienziato italiano Galileo Galilei. A livello nazionale, si dice che coinvolga più di un milione e mezzo di persone, ma sono stime approssimative e l'andamento è sicuramente in continua espansione. Manca una normativa a livello nazionale, anche se in Parlamento c'è un Progetto di legge unificato che il Senatore Antonio Montagnino, membro della 11^a Commissione permanente Lavoro del Senato, ha annunciato, nell'ultimo convegno sul tema, da me organizzato presso la regione Lazio, che dovrebbe essere in dirittura d'arrivo. Mi auguro che questa previsione non sia solo una ottimistica speranza, poiché se il fenomeno non si conosce e non si hanno gli strumenti per affrontarlo, rischia di svilupparsi sempre di più.



Con quali conseguenze?

Il mobbing comporta gravi depressioni, talvolta suicidi, o anche semplicemente malessere familiare, perché la persona che al lavoro si sente isolata si sfoga magari in famiglia, rischiando, a lungo andare, di essere rifiutata ed emarginata anche nel proprio contesto domestico (un doppio mobbing). Ma le conseguenze sono gravi anche per la qualità del lavoro: si verificano infatti situazioni di frammentazione a livello organizzativo e difficoltà sul piano produttivo. Spesso la persona "mobbizzata" prende lunghi periodi di malattia e questo richiede continui interventi da parte dell'ufficio del personale, di dirigenti a vario livello, di personale medico e consulenti esterni. Ciò comporta costi notevoli: per l'azienda, in termini di produttività ed investimenti nella formazione; per il soggetto, in termini di perdita di professionalità e deterioramento della

qualità della vita; per l'intera collettività, in termini di costi sociali.

Come si può contrastare il mobbing?

Per prima cosa serve buon senso: se l'azienda prevenisse il rischio di mobbing, preserverebbe i suoi dipendenti da situazione di stress e la produzione sarebbe più efficiente. Molto si può fare con incontri di formazione, che servono a far uscire allo scoperto situazioni striscianti. Con una supervisione permanente sul gruppo di lavoro, i rischi di mobbing emergerebbero. Spesso i dirigenti non sanno svolgere bene il proprio ruolo e talvolta usano ancora la tecnica del "divide et impera" ponendo le persone in una situazione di competizione distruttiva, creando schieramenti pro e contro, comportamenti delatori, gossip, pregiudizi e strategie persecutorie. Credo quindi che bisognerebbe partire dall'alto,

insegnando a sviluppare la cooperazione, e dalla base insegnando ai lavoratori a diagnosticare precocemente lo stress lavorativo denunciando subito il disagio. Occorre far capire che, in certi casi, bisogna considerarsi su una stessa barca: se non si coopera si rischia di affondare tutti. Gli interventi di prevenzione devono però partire da lontano, a cominciare per esempio dalle scuole, dove è sempre più diffuso il "bullismo".

■ **Dallo studio all'analisi delle soluzioni possibili per intervenire sul problema che ormai ha una rilevanza sociale**

E come si può far arrivare il messaggio a tutto il personale di un'azienda o di un'amministrazione pubblica e mettere allo scoperto situazioni di mobbing?

Diffondendo un prontuario che descrive situazioni tipiche, come ad esempio dipendenti attivi bloccati e frustrati nel loro entusiasmo e creatività (la motivazione intrinseca al lavoro) da dirigenti statici e burocratici che temono l'innovazione e lo sviluppo professionale; oppure dirigenti attivi, con idee innovative, boicottati dai propri dipendenti (talvolta con la complicità di altri dirigenti) che temono il cambiamento, identificato come rivoluzionario alle proprie abitudini e colludente con il proprio modello di responsabilità professionale. Inoltre, costituendo anche un Centro Regionale di Gestione e Prevenzione dei Conflitti, come ho già detto e scritto in passato. Spetta poi al datore di lavoro assumere iniziative per sensibilizzare tutti i dipendenti.

I casi di mobbing finiscono più nello studio di uno psicologo o nelle aule di un tribunale?

Agli psicologi si rivolgono per lo più lavoratori mandati da un avvocato per avere una perizia. A livello legale ci sono state varie cause, gestite da giudici talora molto bravi. Esistono articoli del Codice Civile che cautelano il lavoratore in situazione di mobbing, ma se ci fosse una legge apposita avremmo più possibilità di intervenire a livello preventivo: si potrebbe organizzare il benessere più che far fronte al malessere!

Il vostro Centro Antimobbing si farà carico anche di casi specifici all'interno della regione Lazio?

Sì, certamente. Già la Legge regionale n.16 dell'luglio 2002 (poi bloccata da un ricorso della Presidenza del Consiglio dei Ministri) prevede che entro 60 giorni dalla richiesta del dipendente si fornisca una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore; che si avviino, qualora la situazione lo richieda, i primi interventi di orientamento e sostegno psicologico, oppure che si indirizzi la persona al servizio sanitario specialistico (attualmente solo tre Centri nel territorio regionale). Il Centro si occuperà quindi di informare della situazione il direttore del personale, perché possa assumere provvedimenti adeguati per rimuovere le cause del disagio. Sarà compito del Centro effettuare un costante e aggiornato monitoraggio sull'attivazione di Centri Antimobbing presso le ASL, cercando di assistere, a livello organizzativo, le aziende che ancora non hanno strutturato servizi atti ad affrontare le violenze morali e le discriminazioni in ambito lavorativo. ■

* Docente SMO - Presidente Società Italiana di Psicologia