

**SEMINARIO**  
**“ci piace lavorare”**

**per un codice del benessere al lavoro**

**27 aprile 2005, Laboratori Nazionali di Frascati dell'INFN**

**“Mobbing: aspetti clinici, epidemiologici e preventivi”**

**Relatore: Dr. Silvia Tisato – (Dr. Luciano Romeo)**

**Dipartimento di Medicina del Lavoro – Università degli Studi di Verona**

La recente trasformazione del mondo del lavoro ha messo in luce rischi lavorativi un tempo misconosciuti, cosiddetti organizzativi o “trasversali”, ovvero che interessano sia la salute che la sicurezza dei lavoratori. Tra questi rientrano i rischi psicosociali ovvero quegli aspetti della progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, del contesto sociale ed ambientale che hanno la potenzialità di causare danno psicologico e fisico; in questo contesto si collocano *Stress*, *Burn-out* e *Mobbing*.

Il *Mobbing* è una situazione nella quale superiori e/o colleghi di un lavoratore perpetrano, con una certa frequenza e durata, atti vessatori nei confronti dello stesso con un intento persecutorio generalmente finalizzato all'allontanamento della vittima designata dal posto di lavoro.

Da uno studio condotto nel 2000 dall'Unione Europea è emerso che quasi un lavoratore su dieci (9%) subisce intimidazioni sul posto di lavoro con ampie variazioni tra i vari Paesi, dal 15% della Finlandia al 4% del Portogallo. Si stima che in Italia il 6% della popolazione attiva, ovvero circa un milione di lavoratori, sia vittima di molestie morali sul posto di lavoro. Le donne sono con una leggera prevalenza più colpite rispetto agli uomini; la fascia di età maggiormente interessata è quella superiore ai 45 anni con un picco vicino all'età pensionabile; le principali vittime sono i colletti bianchi: i *manager*, i dirigenti, i quadri e i lavoratori con una scolarità elevata.

Tra i fattori favorevoli i rischi psicosociali emergono le disfunzioni dell'organizzazione del lavoro, una scadente capacità di gestione dei conflitti da parte del *management* aziendale e l'insicurezza per il posto di lavoro. Le aziende più a rischio di *mobbing* sembrano essere quelle di maggiori dimensioni e gerarchizzate o che presentano un esubero di personale risultante da processi di ristrutturazione aziendale e fusione con altre società; inoltre sono frequentemente coinvolte organizzazioni con stile di *leadership* autoritario ed orientato al compito, con *management* che stimola la competizione ed una logica di produzione a breve periodo o quelle in cui non viene data rilevanza alla gestione delle risorse umane e al clima organizzativo.

Gli atteggiamenti vessatori perpetrati in modo sistematico ai danni del lavoratore quali critiche, insulti, minacce, isolamento, ridicolizzazioni, demansionamento e controlli esasperati, minano a lungo andare la sua salute psicofisica, compromettono la capacità lavorativa e spesso incidono negativamente sui rapporti familiari. I quadri clinici che si manifestano come conseguenza del *mobbing* sono riconducibili a sindromi *stress*-correlate. In una fase precoce prevalgono disturbi emozionali (insonnia, ansia, umore depresso...), comportamentali (disturbi alimentari, abuso di alcolici e farmaci...) e alterazioni psicosomatiche di tipo funzionale (disturbi digestivi, tensione muscolare, tachicardia...). Solo in una fase tardiva, se persiste la situazione stressante legata al *mobbing*, si possono sviluppare malattie psichiatriche vere e proprie (Disturbo dell'adattamento o Disturbo post traumatico da stress) e patologie d'organo di natura psicosomatica (ulcera peptica, asma bronchiale, infarto miocardico, dermatiti...). In alcune Regioni italiane sono stati creati centri specializzati sul *mobbing* con finalità diagnostico-terapeutiche e di riabilitazione dei pazienti.

Anche l'azienda deve sostenere i costi spesso considerevoli procurati dal *mobbing* dovuti al minor rendimento, alle frequenti assenze della vittima dal lavoro e al danno d'immagine. Le conseguenze per la società riguardano le spese sanitarie, previdenziali, l'incremento della disoccupazione e i costi sociali dovuti all'aumento del numero di separazioni e divorzi legati al *mobbing*.

Le strategie di prevenzione del *mobbing* dovrebbero tendere principalmente all'eliminazione o perlomeno al contenimento del rischio presente nell'ambiente di lavoro. Le principali azioni preventive sono la valutazione del rischio organizzativo aziendale, l'informazione dei lavoratori riguardo i rischi psicosociali e le loro conseguenze, la formazione specifica del *management* alla gestione dei conflitti presenti in azienda, l'adozione di codici di comportamento aziendale. Al fine di un riconoscimento precoce di situazioni di *mobbing* e più in generale di condizioni di disagio lavorativo, risulta fondamentale l'istituzione a livello aziendale di una figura con funzioni di referente per i casi sospetti, come la Consigliera di Fiducia che svolge attività di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità in ambito lavorativo e non discriminazione dei lavoratori. Il Medico Competente, laddove previsto, deve partecipare alla valutazione del rischio organizzativo, deve essere in grado di evidenziare potenziali situazioni di molestia psicologica nei confronti del lavoratore nonché effettuare una diagnosi precoce di eventuali effetti sulla sua salute psicofisica.

Da alcuni anni esistono in Italia gli sportelli anti-*mobbing*, strutture di supporto senza scopo di lucro, sorte presso organizzazioni sindacali, che offrono consulenza, assistenza legale e sostegno psicologico alle vittime di *mobbing*.