



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Mobbing fasi

Autore: Tiziana Costarella | 22/09/2020



*Conseguenze delle vessazioni sul lavoro: ansia, discriminazione, pregiudizi, danni e paure. La normativa vigente in materia e le tutele previste dal diritto.*

Da un po' di tempo, andare al lavoro ti crea un forte stato d'ansia. Tale situazione è la conseguenza di un premio che ti è stato conferito dal tuo superiore gerarchico. Il tuo datore di lavoro, infatti, ha apprezzato la tua diligenza e la tua professionalità

e ha scelto di promuoverti. I tuoi colleghi non hanno digerito questa decisione e fanno di tutto per metterti in difficoltà. Sei diventato un dipendente scomodo e vieni preso di mira. Gli altri lavoratori puntano a distruggere la tua autostima: il loro obiettivo è quello di sbarazzarsi di te. Le dinamiche relazionali sono cambiate e l'invidia ha preso il sopravvento. Vogliono portarti al punto di rassegnare le dimissioni o di farti licenziare. Per raggiungere il loro scopo i tuoi colleghi parlano male di te con gli altri, ti isolano, ti calunniano, ti emarginano, ti criticano, non ti coinvolgono nelle decisioni, fanno ostruzionismo quando ordini loro qualcosa.

Che cosa puoi fare per tutelarti? In questa ipotesi sei vittima di una condotta illecita espressamente contemplata dagli studi giuridici e sociologici. In particolare, devi sapere il **mobbing ha delle fasi** specifiche individuate dalla psicologia del lavoro. Quindi è bene informarsi sull'argomento. Ecco perché in questo articolo intendiamo fornirti delle linee guida utili.

## **Mobbing: che cos'è?**

Il termine **mobbing** indica un comportamento reiterato nel tempo e realizzato sul posto di lavoro. Esso si compone di una **serie** di condotte finalizzate a creare una situazione di tensione e di terrore psicologico nella vittima.

L'obiettivo consapevolmente perseguito all'interno dell'azienda è quello di distruggere la persona da un punto di vista sociale, professionale e psicologico. Per fare ciò, i colleghi o il capo pongono in essere atteggiamenti aggressivi e vessatori e, in alcuni casi, realizzano dei veri e propri reati: pensa, ad esempio, all'ipotesi in cui la violenza da verbale diventa fisica oppure al caso in cui il lavoro viene manomesso deliberatamente.

Perché si possa parlare di mobbing è necessario che la condotta illecita sia prolungata nel tempo. In altri termini il **mobber** realizza delle azioni finalizzate a danneggiare qualcuno in maniera sistematica e per un lungo arco temporale. Viceversa, si configura un'ipotesi che prende il nome di **straining**: essa si contraddistingue per la presenza di azioni vessatorie singole e isolate idonee a sviluppare una situazione di forte stress emotivo.

## **Quali sono le tipologie di mobbing?**

Il mobbing assume caratteristiche diverse a seconda del soggetto da cui proviene

la vessazione, del carattere pubblico o privato del lavoro, della natura discriminatoria del contegno (pensa, ad esempio, alla differenza di condotte tra uomini e donne).

In linea di massima, la distinzione più importante è la seguente:

- **mobbing orizzontale:** le condotte illecite vengono poste in essere da colleghi di pari grado e, quindi, il mobber e il mobbizzato si trovano sullo stesso livello professionale;
- **mobbing gerarchico o verticale:** in questo caso si parla anche di bossing in quanto il comportamento aggressivo viene realizzato dal superiore gerarchico o addirittura dal datore di lavoro;
- **mobbing dal basso:** è una forma meno frequente, ma pur sempre presente. Le condotte persecutorie, in tale ipotesi, promanano dal basso verso l'alto, ossia dai subordinati nei confronti dei propri superiori.

Tali differenze non hanno soltanto natura sociologica, ma rivestono una precisa importanza giuridica in quanto incidono sull'ammontare del risarcimento e sulla valutazione di gravità della condotta. Pensa, ad esempio, all'abuso della posizione di potere che caratterizza il ruolo del datore di lavoro: in talune ipotesi, per la paura di perdere il posto, alcune donne subiscono in silenzio situazioni di provocazione o molestie sessuali.

## Quali sono le fasi del mobbing?

Sulla base degli studi della psicologia del lavoro, oggi è possibile individuare una precisa **evoluzione** della condotta di mobbing. Si tratta, infatti, di una realtà che non è statica, ma è in continuo divenire: le gradazioni di violenza aumentano e si inaspriscono nel tempo.

Per tal motivo, è possibile individuare delle **fasi** ben precise. La scala è stata, dapprima, elaborata da Leymann (che ha individuato quattro stadi) e successivamente perfezionata dal dott. Ege, presidente dell'associazione Prima (associazione italiana contro il mobbing e lo stress psicosociale).

Esse si scandiscono secondo i seguenti ritmi:

1. **condizione zero:** è la pre-fase nella quale si gettano le fondamenta del mobbing. Questa è la situazione di conflitto fisiologico presente in ogni

azienda e in ogni realtà lavorativa;

2. **fase I** - conflitto mirato: la situazione di normale tensione inizia a degenerare e si individua una vittima verso la quale orientare la propria aggressività;
3. **fase II** - inizio del mobbing: gli attacchi del mobber, pur non producendo specifiche conseguenze, iniziano a infastidire e turbare la vittima;
4. **fase III** - primi sintomi psico-somatici: il lavoratore preso di mira inizia a presentare i primi sintomi negativi sia dal punto di vista psicologico sia sotto il profilo fisico;
5. **fase IV** - errori di valutazione e situazioni di abuso: il responsabile delle risorse umane o il superiore gerarchico non è in grado di gestire la situazione e il mobbing diventa pubblico nel contesto lavorativo;
6. **fase V** - aggravamento della situazione psico-fisica del mobbizzato: la condizione personale della vittima subisce un importante aggravamento;
7. **fase VI** - esclusione dal mondo del lavoro: il mobbizzato esce fuori dal contesto di impiego volontariamente (attraverso dimissioni o pre-pensionamento) oppure viene licenziato.

La presenza di una tabella con criteri **oggettivi** consente alla vittima, al suo difensore e al sistema giudiziario di individuare il livello di persecuzione e di determinare il diritto al ristoro del danneggiato.

## Quali sono le soluzioni a tutela della vittima?

In Italia non esiste una disciplina giuridica organica in materia di mobbing. Nonostante le diverse proposte di legge non è stata ancora adottata una normativa unitaria, anche se l'auspicio di molti tecnici del diritto è che si provveda tempestivamente in tal senso.

Per tal motivo, allo stato attuale, occorre fare riferimento a una serie di disposizioni presenti nel nostro ordinamento giuridico relative alle **singole** condotte realizzate nel contesto lavorativo. E' così possibile proporre denuncia alle forze di polizia se si sono subite delle fattispecie di reato (violenza, minaccia, aggressione) oppure ricorrere al tribunale civile per ottenere tutela **risarcitoria** e **inibitoria**. In quest'ultima ipotesi si chiede all'ordinamento giudiziario di imporre ai responsabili la cessazione immediata della loro condotta.

È importante intervenire tempestivamente sia sul piano giuridico sia sotto il profilo psicologico. La vittima, infatti, oltre a chiedere protezione al sistema di diritto, deve sottoporsi a una terapia di sostegno che l'aiuti a superare la condizione di forte stress alla quale è stata sottoposta.