

Mobbing: come allontanare un lavoratore indesiderato



Viterbo, 26/05/2017

Oggi ci sono vari modi per sbarazzarsi di un lavoratore “indesiderato”: uno dei più frequenti, sperimentato dalle aziende, cooperative è quello di “accompagnare l’impiegato verso l’uscita” perpetuando azioni di mobbing. Questo termine di origine anglosassone riassume proprio la condotta del datore del lavoro, o dei colleghi, messa in atto per allontanare colui o colei è diventato un “pericolo” per l’azienda.

Il fenomeno è più presente al Nord (65%) e colpisce maggiormente le donne (52%). Le categorie più esposte risultano gli impiegati (79%) e i diplomati (52%). Nell’Unione europea le persone vittime di vessazioni sul posto di lavoro sono circa 12 milioni, pari all’8% degli occupati. In testa alla classifica dei Paesi dove più numerosi sono i casi di mobbing si pone l’Inghilterra (16,3%), segue poi la Svezia (10,2%), la Francia (9,9%), Irlanda (9,4%), la Germania (7,3%). Il dato positivo è che l’Italia, con il suo 4%.

Ma che cosa è il mobbing? Il mobbing è l’insieme di quelle pratiche vessatorie, aggressive e persecutorie, più o meno gravi, atte a mortificazione morale e l’emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua

personalità.

Le condotte in cui può concretizzarsi il mobbing sono aggressioni e rimproveri verbali frequenti e non giustificati, spesso a scopo di umiliazione. Anche il demansionamento e la dequalificazione professionale del dipendente, volto a ridurre fortemente l'autostima e bloccare la carriera sono strategie che vanno per la maggiore. Le condotte di mobbing, nella maggior parte dei casi, sono finalizzate a isolare il lavoratore, ad escluderlo dall'ambito lavorativo e a provocare così l'allontanamento spontaneo o meno (rispettivamente: dimissioni o licenziamento disciplinare).

Possiamo affermare che ci sono situazioni in cui è più probabile venire mobbizzati. Pensiamo ad una persona in qualche modo diversa dagli altri: una donna in un ufficio di uomini o viceversa, una persona più qualificata, più giovane, più brava nel lavoro, oppure il classico caso della persona nuova, magari più qualificata e più giovane, addirittura assunta da subito come capufficio: senz'altro le possibilità di subire mobbing per lui sono sicuramente maggiori.

Più del 38% delle vittime del mobbing provengono dal settore dell'industria produttrice di beni/servizi, mentre un altro forte riscontro del mobbing si ha nella pubblica amministrazione (oltre 21%). Quasi la metà (48%) delle vittime di mobbing si trovano nella fascia d'età compresa tra i 41 ed i 50 anni, mentre pochissime vittime hanno meno di 30 anni.

Per quanto riguarda l'esecutore delle azioni di mobbing, l'88% dei mobbers è in una posizione superiore a quella della vittima, fra questi in circa il 58% dei casi il mobber è il capo che agisce da solo, mentre nel restante 30% il capo è coadiuvato nel mobbing dai colleghi della vittima.

In Italia non esiste una legislazione specifica relativa al mobbing, ma le azioni e le conseguenze del mobbing possono rientrare in altre fattispecie di reato come l'abuso d'ufficio, percosse, lesione personale volontarie, atti persecutori, ingiuria, diffamazione, abusi sessuali, minaccia, molestie.

Il sindacato Usb combatte con il lavoratore questa forma di violenza e ostracismo, attraverso supporto e azioni legali.

Usb Viterbo