

Livelli di guardia

L'espressione anglofona "mobbing", sviluppatasi solo di recente nella pratica giudiziaria, ("to mob" significa "assalire o aggredire in gruppo") è stata utilizzata per la prima volta dall'etologo Konrad Lorenz per descrivere il comportamento con cui più animali isolano e allontanano un altro dal gruppo o dal territorio cui questi appartiene. Non esiste in ambito internazionale una nozione di "mobbing" univocamente recepita e accettata per qualificare la violenza psicologica sul luogo di lavoro. Il termine è fungibile con altre espressioni attraverso cui si rappresentano i comportamenti vessatori di un soggetto nei confronti di altri soggetti più deboli. Si parla di "bossing" (o mobbing verticale) per indicare le pressioni psicologiche esercitate dall'azienda, e dai preposti di essa, nei confronti di uno o più dipendenti, al fine di ottenerne le dimissioni o l'accettazione di una dequalificazione. Si tratta di un'azione persecutoria funzionale a una politica di organizzazione o di riorganizzazione aziendale, finalizzata alla riduzione del personale o all'esclusione di lavoratori "scomodi". Con l'espressione "bullying" (bullismo) si indicano le forme di terrorismo psicologico esercitate non solo sul luogo di lavoro, ma anche in casa, a scuola, nelle caserme, nelle carceri, che si sostanziano in atti di prevaricazione e di prepotenza tra soggetti non necessariamente ordinati per via gerarchica. Anche in Italia, la condotta di "mobbing", varcando gli ambiti originari dell'etologia, della sociologia e della psicologia del lavoro, progressivamente acquista dignità giuridica. Se sul versante sociologico o psicologico il mobbing presenta i caratteri di una condotta omogenea, sul versante giuridico esso crea imbarazzo per le disomogenee manifestazioni che lo caratterizzano, le quali rendono difficoltoso un puntuale inquadramento.

...

Consultazione dell'intero articolo riservata agli abbonati

01/12/2011