PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 10 - numero 1881 di lunedì 18 febbraio 2008

Stress e mobbing: ricerca, valutazione, sintomatologia e conseguenze

Una rielaborazione della pubblicazione dell'Ispesl "Stress e mobbing" per offrire alcuni strumenti utili per la valutazione e per aumentare la consapevolezza del problema. I parte: definizioni, valutazione del rischio e disturbi associati al mobbing.

Pubblicità

Abbiamo scelto di raccogliere e rielaborare alcune parti della pubblicazione dell'Ispesl "Stress e mobbing" per offrire utili strumenti di valutazione e aumentare la consapevolezza del problema. L'approfondimento è suddiviso in due articoli, la seconda parte sarà pubblicata nei prossimo numeri di PuntoSicuro.

Da alcuni giorni l'Ispesl ha reso disponibile on line la pubblicazione "Stress e Mobbing", uno strumento utile per il medico di famiglia, il medico del lavoro e per i professionisti per fare una diagnosi di mobbing e per organizzare la prevenzione.

Dalla pubblicazione scopriamo che i primi **studi sul mobbing** sono relativamente recenti.
Negli anni '80 uno psicologo tedesco che lavora in Svezia, Heinz Leymann, mutua il termine "mobbing" dall'etologia dove, nel comportamento di alcune specie animali, assumeva il significato di "accerchiare qualcuno per attaccarlo".
In questo contesto, - racconta la pubblicazione - il termine mobbing è applicato all'ambiente di lavoro per indicare il comportamento aggressivo e minaccioso di uno o più componenti del gruppo, gli "aggressori", verso un individuo, la "vittima".

Conoscendo l'origine del termine "mobbing" è probabilmente più semplice districarsi tra le diverse definizioni date successivamente al fenomeno nel mondo del lavoro.

Benché non esista ad oggi una **definizione** univoca, il mobbing sul posto di lavoro può essere definito come "un comportamento ripetuto, irragionevole, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un rischio per la salute e la sicurezza".

Nel 2001 in Italia l'Ispesl definisce il mobbing come una "forma di violenza psicologica intenzionale, sistematica e duratura, perpetrata in ambiente di lavoro, volta alla estromissione fisica o morale del soggetto/i dal processo lavorativo o dall'impresa".
Nella legge francese con mobbing si intendono delle "azioni ripetute di molestie morali che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro suscettibili di portare attacco e danno ai diritti e alla dignità, di alterare la salute fisica o mentale o di compromettere l'avvenire professionale".

Ma **come viene esercitato** il mobbing?
Non è facile dirlo vista la pluralità di comportamenti che sotto questo termine potrebbero ricadere. La pubblicazione cerca di raccogliere alcuni tra i comportamenti più significativi:

- Gli attacchi alla persona, magari con danneggiamento di oggetti personali, derisione, diffusione di false informazioni, esclusione, intrusioni nella vita privata, isolamento, maldicenze, minacce di violenza, molestie sessuali,...

- Minacce alla carriera professionale: assegnazione di compiti nuovi o pericolosi senza formazione e senza gli strumenti necessari, assegnazione di "compiti senza significato", azioni disciplinari infondate, controllo eccessivo, critiche e rimproveri, esclusione da riunioni o progetti, inattività forzata, minacce di azioni disciplinari o di licenziamento, retrocessioni di carriera, riduzione graduale dei compiti o, all'opposto, sovraccarico di lavoro con "scadenze impossibili da rispettare", trasferimenti

ingiustificati,...

Altri esempi di "costrittività organizzata", citati in una circolare Inail del 17 dicembre 2003, sono: marginalizzazione dall'attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o esorbitanti, impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie, esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo,...

"Stress e mobbing" si sofferma molto sulla metodologia per la **valutazione del mobbing**.
Anche in questo caso si sottolinea che non esiste "un'unica modalità valida per ogni contesto", ma che sono "reperibili diversi protocolli valutativi ugualmente validi e attendibili".

Inoltre "la diagnosi di sindromi mobbing correlate si basa sull'impiego di un protocollo consolidato che comprende accertamenti di carattere internistico, neurologico, psichiatrico, psicologico ed una particolareggiata indagine anamnestica occupazionale".

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

La procedura diagnostica per formulare una diagnosi di sindrome mobbing correlata consiste in:
- "riscontro di un disturbo della sfera psicopatologica, psicosomatica e comportamentale";
- "in caso positivo, confronto con la situazione avversativa di lavoro";
- "valutazione di eventuali patologie pregresse di tipo psichico, condizioni predisponenti e/o disturbi della personalità che a loro volta possono spiegare il quadro clinico";
- "valutazione di eventuali malattie generali, specie a carattere cronico invalidante, ugualmente concorrenti o determinanti il disturbo riscontrato";
- "valutazione di altri eventi di vita dotati di potenziale psicotraumatico (ad esempio un lutto di una persona molto cara, un dissesto economico, un divorzio o altro) che ancora possono influire sullo stato psichico della persona".

"Una volta escluse altre possibili cause, devono essere valutati:
- la reale consistenza della situazione di mobbing attraverso una valutazione della attendibilità complessiva della persona e del suo racconto;
- il potenziale lesivo1 della specifica situazione di mobbing cui la persona è stata esposta;
- il rispetto del criterio cronologico e della compatibilità clinica".

Successivamente la pubblicazione si sofferma sul gran numero di **disturbi** psicopatologici, psicosomatici e comportamentali che il mobbing può creare.
Rimandando il lettore alla lettura diretta delle varie patologie indicate (cefalee, asma, apatie, incubi,...) , ci soffermiamo su due sindromi che "rappresentano più tipicamente la risposta ad eventi esterni (OMS-ISPESL-ICP-IST, 2003)".

- la Sindrome da disadattamento (SDD) che è un "malessere soggettivo e disturbo emozionale che in genere interferisce con il funzionamento e le prestazioni sociali e che insorge nel periodo di adattamento ad un significativo cambiamento di vita o ad un evento di vita stressante";
- la Sindrome Post Traumatica da Stress (SPTS) che è una "risposta ritardata o protratta ad un evento stressante o ad una situazione di natura eccezionalmente minacciosa o catastrofica, in grado di provocare diffuso malessere in quasi tutte le persone".

Dunque la vittima del mobbing può "presentare una sintomatologia molto varia, costituita essenzialmente da ansia, in tutte le sue manifestazioni, comprese fobie, depressione dell'umore con perdita della volontà di agire, della capacità di progettare il proprio futuro, apatia, disturbi di concentrazione, insonnia, insicurezza ed irritabilità".
A questi problemi spesso se ne accompagnano altri di tipo psicosomatico come cefalee, emicranie, dolori alle articolazioni e alle masse muscolari, gastrici, tachicardia,...

Nella prossimo articolo di approfondimento affronteremo invece i suggerimenti pratici per il medico di base e per il

"mobbizzato".

È possibile scaricare e consultare direttamente il volume "Stress e Mobbing: guida per il medico" (formato PDF, 1.58 MB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it