

Prevenzione del mobbing

Disponibile on line una analisi per una prevenzione organizzativa.

Pubblicità

L'attenzione sul fenomeno del mobbing si è concentrata ad oggi in particolare sulla diagnosi, sulla cura e sulla riabilitazione dei lavoratori, poco approfondito è invece l'aspetto della prevenzione.

Per questo l'Asl Roma B in collaborazione con l'Enea, hanno deciso di dedicare a tale aspetto uno studio, pubblicato poi sulla rivista La Medicina del Lavoro nel 2004 e ora reso disponibile on line.

Scopo dello studio è quello di strutturare, attraverso l'analisi di casi di mobbing diagnosticati, "un intervento di prevenzione primaria attraverso il riconoscimento degli strumenti normativi preventivi e repressivi, delle parti sociali e delle figure professionali."

Oggetto dell'analisi sono stati casi di mobbing discussi nella letteratura e casi con diagnosi certa di due aziende sanitarie locali, in totale 24 casi, allo scopo di analizzare il contesto organizzativo in cui si sono manifestati.

Nell'analisi di ogni caso di mobbing si è evidenziato un principale diritto violato a cui è stato attribuito il riferimento normativo del Codice Civile e delle altre normative principali italiane in termini di prevenzione e sanzione.

I diritti principali violati rilevati nei 24 casi sono sette: diritto alla salute, diritto al lavoro, diritto alla professionalità, diritto alla parità di genere, diritto alla diversità, diritto alla legalità. Diritto alla salute e diritto al lavoro rappresentano da soli più della metà dei diritti violati.

Il mobbing strategico è risultato prevalente tra i maschi e quello orizzontale più presente tra le femmine. Nel gruppo femminile prevale la violazione del diritto alla professionalità, parità di genere (molestie sessuali) e diversità.

Le azioni tecniche fondamentali per la prevenzione individuate dallo studio sono quelle rivolte a "monitorare l'ambiente di lavoro e a prescrivere continuamente la compatibilità dei rischi valutati con lo stato di salute dei soggetti operanti."

"La ridefinizione delle priorità operative delle singole figure professionali e sociali - si legge nello studio - è necessaria per evitare sovrapposizioni e affinché le azioni anti-violenza morale siano in grado di fornire frutti preventivi. In particolare al Datore di lavoro l'onere di organizzare ambienti di lavoro in cui i diritti personali vengano tutelati; alle Organizzazioni Sindacali la vigilanza e la formazione sui diritti e il loro ripristino anche attraverso quella solidarietà necessaria all'autotutela; al Servizio Sanitario Nazionale la vigilanza sull'applicazione delle normative esistenti e sullo stato di salute dei soggetti operanti nel proprio territorio, alla Magistratura civile e penale la identificazione e punizione dei reati evidenziati attraverso la violenza morale anche, come si è visto, in attesa di una normativa specifica."