

IL LAVORO PERVERSO

Il mobbing come paradigma
di una psicopatologia del lavoro

a cura di

FRANCESCO BLASI e CLAUDIO PETRELLA



ISTITUTO ITALIANO PER GLI STUDI FILOSOFICI

MMV

ISTITUTO ITALIANO PER GLI STUDI FILOSOFICI
SEMINARI E CONVEGNI DI PSICOLOGIA

In copertina: “Il ficcanaso”, xilografia di
Sirio Musso

IL LAVORO PERVERSO

Il mobbing come paradigma
di una psicopatologia del lavoro

a cura di

FRANCESCO BLASI e CLAUDIO PETRELLA



Napoli 2005

NELLA SEDE DELL'ISTITUTO

Copyright 2005
by ISTITUTO ITALIANO PER GLI STUDI FILOSOFICI
Napoli, Palazzo Serra di Cassano
Via Monte di Dio, 14

INDICE

G. MAROTTA: <i>Prefazione</i>	pag. 7
C. PETRELLA: <i>Il cappotto di Gogol</i>	» 11
P. CAPUA, C. DI NAPOLI, A. FREDA: <i>Mobbing e media</i>	» 27
S. PIRO: <i>Mobbing e bossing: è lecito creare nuove entità nosografiche?</i>	» 57
F. BLASI: <i>Il lavoro perverso</i>	» 73
F. BLASI: <i>Fine dei giochi</i>	» 113
F. BLASI: <i>La coscienza inutile</i>	» 147
F. M. FERRARI: <i>Resistenza umana e tutela giudiziaria</i>	» 179
C. LAMBERTI: <i>Il gruppo cattivo</i>	» 203
M. MENEGOZZO ed altri: <i>L'intenzionalità persecutoria nell'organizzazione del lavoro</i>	» 217
D. BOTTIGLIERI, B. SANSEVERINO: <i>Bullismo e pedagogia nera</i>	» 237
C. PETRELLA: <i>Esiti psichiatrici della violenza morale sul lavoro in Campania</i>	» 257
Allegato: <i>Disposizioni in materia di prevenzione e tutela dei rischi da mobbing nei luoghi di lavoro</i>	» 283

Prefazione

Le più alte espressioni del pensiero che si è confrontato con la condizione dell'uomo contemporaneo hanno posto tale condizione sotto il segno dell'alienazione e del disagio. Per Marx e per Freud l'organizzazione delle nostre società — pur analizzata da angolature e con metodi diversi — appare tale da non favorire la realizzazione dell'individuo, da portarlo a riversarsi in “altro”, a non realizzare una propria identità: la macchina della civiltà lascia annidata nell'uomo l'estraneità a se stesso, un profondo disagio che si presenta in una molteplicità di manifestazioni, che solo nel loro aspetto estremo assumono l'aspetto della patologia conclamata.

Aggressività, diffidenza, tendenze alla prevaricazione serpeggiano in tutti i rapporti umani, accentuate dalla vita metropolitana e dall'aggregazione nei luoghi di lavoro. La contemporaneità presenta un aumento parossistico dell'eccitabilità e della tensione nervosa dell'individuo, che diventa un nodo di sensibilità conflittuali. Nella situazione metropolitana il soggetto non è più padrone della propria soggettività, ma si trova a viverne da espropriato l'eccitabilità esasperata.

La metropoli e, soprattutto, i luoghi di lavoro diventano lo scenario dell'individualismo, di un processo di valorizzazione disordinata e nevrotizzata dell'individualità. L'individuo, schiacciato dalla massificazione, reagisce a questa in maniera alienata, rivendicando non la propria autentica personalità, ma quanto lo condanna ancor più ad essere “altro” da sé: il denaro, il possesso, la carriera, il potere. Nei luoghi di

lavoro scattano sempre più spesso, irrefrenabili, meccanismi con i quali l'individuo cerca una significatività sociale riconosciuta, ovvero un potere — anche di carattere emozionale — sugli altri individui. I rapporti interindividuali si impregnano di aspirazioni al dominio o dell'esercizio di un dominio arbitrario.

Nelle situazioni di lavoro i soggetti tendono sempre più a rapportarsi non in termini di valore e di norma, ma in termini di differenza e di potere. La socializzazione specifica nella fabbrica o nell'ufficio si fonda sempre più sul distanziamento fra gli individui, sulla coltivazione di fatto di sentimenti di repulsione e di ostilità verso gli altri.

Non stupisce che proprio i membri della *équipe* dell'unità psichiatrica di San Ferdinando, Chiaia, Posillipo a Napoli siano i primi a tentare in Italia una ricognizione sistematica delle svariate forme di malessere psichico che con sempre maggior frequenza si manifesta nella sfera lavorativa, ma che non è facile — per motivi che nitidamente emergono dai vari interventi — identificare nella loro genesi e far emergere con chiarezza ponendo le fondamenta di una finalmente esplicitata “psicopatologia del lavoro”.

L'Istituto Italiano per gli Studi Filosofici infatti non ha solo avuto modo di apprezzare la qualità scientifica di questa valorosa *équipe* medica in numerose occasioni di seminari e convegni congiuntamente organizzati dalle due istituzioni, ma, anche per contiguità logistica fra esse, ha potuto verificare le grandi doti professionali e umane dei componenti di questa pattuglia di medici-studiosi d'avanguardia che operano, con passione e dedizione ai pazienti, in un territorio “difficile”, costituendo un positivo esempio di quanto è possibile realizzare nel servizio sanitario pubblico.

GERARDO MAROTTA

AUTORI

1. **Francesco Blasi**
psichiatra, coordinatore del Centro di riferimento regionale per il disadattamento lavorativo della Campania, responsabile del centro diurno della Uosm del ds 44 dell'Asl Na 1¹
2. **Amelia Brangi**
psicologa clinica della Seconda Università di Napoli
3. **Donatella Bottiglieri**
psicologa, responsabile del servizio di terapia familiare della Uosm del ds 44 dell'Asl Na 1
4. **Maria Luisa Canfora**
medico del lavoro della Seconda Università di Napoli
5. **Patrizia Capua**
giornalista de "la Repubblica", Napoli
6. **Monica Carano**
medico del lavoro della Seconda Università di Napoli
7. **Teresa D'Angelo**
medico del lavoro della Seconda Università di Napoli
8. **Gianluca Diglio**
medico del lavoro della Seconda Università di Napoli
9. **Carla Di Napoli**
giornalista de "Il Mattino"
10. **Fabio Maria Ferrari**
avvocato penalista della Regione Campania
11. **Angela Frenda**
giornalista del "Corriere della sera"

¹ Unità operativa salute mentale del distretto 44 (San Ferdinando-Chiaia-Posillipo) dell'Azienda Sanitaria Napoli 1.

12. **Antonio Guizzaro**
neurologo della Seconda Università di Napoli
13. **Alida Labella**
psicologa, professore ordinario di psicologia clinica della Seconda Università di Napoli
14. **Carmen Lamberti**
psicologa, responsabile del servizio di psicoterapia psicoanalitica di gruppo della Uosm del ds 44 dell'Asl Na 1
15. **Massimo Menegozzo**
medico del lavoro, dirigente del servizio di medicina del lavoro della Seconda Università di Napoli
16. **Simona Menegozzo**
medico del lavoro, assegnista presso la Seconda Università di Napoli
17. **Claudio Petrella**
direttore Uosm del ds 44 dell'Asl Na 1, direttore del Centro di riferimento regionale per il disadattamento lavorativo della Campania
18. **Sergio Piro**
epistemologo, direttore dell'Istituto di Antropologia Trasformativale
19. **Riccardo Quagliuolo**
medico del lavoro della Seconda Università di Napoli
20. **Bruno Sanseverino**
neuropsichiatra infantile, psichiatra dell'Uosm del ds 44 dell'Asl Na 1, professore a contratto di psicopatologia dello sviluppo della Seconda Università di Napoli

CLAUDIO PETRELLA

Il cappotto di Gogol

I confini del mobbing

Per mobbing si intende comunemente un comportamento ostile, prolungato nel tempo, di carattere vessatorio, sul luogo di lavoro, che provoca malattie di vario tipo, finalizzato ad isolare ed espellere. In Norvegia, in Giappone e nei paesi anglossasoni si preferisce il termine *bullying*, mentre in Svezia, Italia Francia, Germania e nell'Europa dell'Est si preferisce parlare di mobbing. In America si parla di *harassment* per indicare il caso del lavoratore molestato, *sexual harassment* in caso di molestie sessuali e *racial harassment* nelle discriminazioni razziali. Tuttavia, non si tratta di concetti totalmente equivalenti.

Il mobbing, infatti, avviene sul luogo di lavoro, di solito è posto in essere da più persone coalizzate contro un singolo individuo, implica la violenza psicologica ed una marcata intenzionalità. Il *bullying* indica un fenomeno più generale, non si sviluppa solo sul luogo di lavoro, ma anche a scuola, a casa ed in famiglia, generato sia da *molti contro uno* che da *uno contro uno*, e può degenerare in una violenza fisica ed una minore intenzionalità.

Per *harassment* si intende di solito un evento singolo, si connota come molestia sessuale o discriminazione razziale e prende di mira un soggetto debole o a rischio, spesso una persona con problemi psichici. All'interno del mobbing, si può distinguere un mobbing orizzontale, quando il persecutore è un collega, e un mobbing verticale, altrimenti detto *bossing*, quando si tratta invece del datore di lavoro. La violenza sul lavoro è interpretabile in molti modi.

Tim Field, fondatore del primo telefono britannico per mobbizzati, sostiene che la causa fondamentale del mobbing sia la personalità disturbata del collega o del capo prepotente. Il bullo da ufficio è psicopatico dalla nascita, anzi è un sociopatico che dovrebbe essere messo in condizione di non nuocere. Anche Marie-France Hirigoyen, autrice del celeberrimo *Molestie morali*, diagnostica gli autori delle violenze psicologiche lavorative come dei narcisisti perversi. Paul McCharthy, docente presso la Griffith University di Brisbane, studioso delle connessioni fra violenza psicologica e stile manageriale, considera la violenza sul lavoro un sottoprodotto della attuale struttura organizzativa delle aziende.

Dal punto di vista giuridico, la violenza sul lavoro è sanzionata dalla *Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo* (New York 10 dicembre 1948), dai *Patti ONU* sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali (16 dicembre 1966), dalla *Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali* (Roma 4 novembre 1950), dalla *Carta sociale europea* (Torino 18 ottobre 1961), dalla *Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori* (Strasburgo, 9 dicembre 1989), dalla *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea* (Nizza, 7 dicembre 2000).

Tuttavia, fino a poco tempo fa solo la Svezia possedeva una disciplina specifica a riguardo. In Germania chi è colpito da vessazioni lavorative può chiedere il prepensionamento. In Francia dal 2002 il mobbing è un reato sia penale che civile.

Negli Stati Uniti il fenomeno è oggetto d'interesse specialmente in ambito extragiuridico, grazie alla proliferazione di organizzazioni antimobbing.

In Italia il quadro giurisprudenziale è il più ricco nel panorama europeo e americano. Le sentenze di merito e di legittimità hanno riconosciuto che il mobbing costituisce

fonte di responsabilità civile e hanno accertato l'esistenza di danni risarcibili, tra cui, secondo le ultime sentenze di merito, anche il danno esistenziale. La violenza sul lavoro appare sempre più come un fenomeno correlato alla moderna organizzazione del lavoro e alle sue dinamiche escludenti.

In un ottica di darwinismo sociale esasperato, tuttavia, da più parti si sottolinea come il mobbing non sia altro che la normale e fisiologica competizione sul lavoro, o addirittura una indispensabile ed auspicabile selezione aziendale, in tempi di competizione globale, nonché un modo naturale di rafforzare il carattere e la professionalità dei lavoratori dipendenti.

Il Parlamento Europeo il 20 settembre 2001 ha approvato la Risoluzione "Mobbing sul posto di lavoro". Il documento ritiene che il continuo aumento della precarietà del lavoro, specie tra le donne, stimoli la violenza sul lavoro con effetti deleteri sulla salute psicofisica delle vittime e delle loro famiglie, invita gli Stati membri a completare la propria legislazione di contrasto al mobbing, ad uniformare la terminologia della vessazione lavorativa e a elaborare, in accordo con le parti sociali, strategie adeguate per combattere le varie forme di violenza sul lavoro. Raccomanda l'informazione e la formazione continua dei lavoratori, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che pubblico, ritenendo fondamentale l'istituzione sul luogo di lavoro di un referente antimobbing.

Legittima difesa

La violenza sul lavoro è sempre esistita; sono poche le scoperte realmente nuove, al di là della nomenclatura sempre più articolata e complessa. Ne *Il cappotto* di Gogol è tratteggiata una figura di impiegato ministeriale di mezza età, un

Fantozzi *ante litteram* perseguitato dai colleghi e dalla sorte, che nel suo autismo impiegatizio è di una sconcertante attualità:

Quando e in qual modo Akàkij Akakièvic fosse entrato al ministero e chi ve l'avesse messo, è una cosa che nessuno ricordava. Per quanti direttori e vari superiori cambiassero, videro sempre lui allo stesso posto, nella stessa posizione, con le stesse funzioni, sempre lo stesso impiegato copista, tanto che poi si persuasero che, evidentemente, doveva esser venuto al mondo così, già pronto con l'uniforme e con la calvizie sulla testa. Nel ministero non gli dimostravano alcuna stima. Non soltanto i custodi non si alzavano dal loro posto quando passava, ma nemmeno lo guardavano, come se attraverso l'anticamera fosse volata una semplice mosca. I superiori si comportavano con lui in un certo modo freddamente dispotico. Un qualsiasi aiutante del capufficio gli ficcava letteralmente sotto il naso gl'incartamenti, senza neppure dirgli «copiate», oppure «ecco un bell'affaruccio interessante» o insomma qualcosa di piacevole come si usa negli uffici dove c'è della buona educazione. E lui prendeva, guardando solo l'incartamento, senza badare a chi gliel'aveva messo lì e se ne avesse il diritto. Prendeva e subito si metteva a copiarlo. I giovani funzionari ridevano di lui e lo motteggiavano per quanto poteva l'arguzia burocratica, raccontavano in sua presenza vane storie inventate sul suo conto; per esempio dicevano che la sua padrona di casa, una vecchia settantenne, lo picchiava; o domandavano quando loro due si sarebbero sposati; oppure gli spargevano sulla testa pezzi di carta, dicendo che era neve. A questo però Akàkij Akakièvic non rispondeva con una sola parola, come se non avesse nessuno davanti a sè; e non si lasciava distrarre dalle sue occupazioni: in mezzo a tutte queste molestie non faceva un solo sbaglio nel copiare. Solo se lo scherzo era troppo insopportabile, se gli davano un colpo sul braccio disturbandolo nel suo lavoro, esclamava: «Lasciatemi stare, perchè mi offendete?»

E c'era un che di strano nelle parole e nella voce con cui venivano dette. Vi si avvertiva qualcosa che induceva alla compassione, tanto che un giovanotto da poco entrato in

servizio, e che aveva cominciato, secondo l'esempio degli altri, a burlarsi di lui, a un tratto si fermò colpito, e da quel momento fu come se tutto fosse cambiato ai suoi occhi e gli apparisse sotto un aspetto diverso. Una specie di forza soprannaturale lo respinse dai compagni con i quali aveva fatto conoscenza ritenendoli persone distinte ed educate. E poi per molto tempo, nei momenti più allegri, seguì ad apparirgli il piccolo funzionario con le calvizie che diceva le parole toccanti: «Lasciatemi stare, perchè mi offendete?» e in queste parole altre ne echeggiavano: «Io sono un tuo fratello». Il povero giovanotto si copriva allora la faccia con una mano e in seguito molte volte trasalì nella sua vita, vedendo quanta disumanità ci sia nell'uomo, quanta furiosa volgarità si nasconde nella personalità più raffinata e colta, e, Dio! persino in individui che il mondo reputa nobili e onesti.

Sarebbe stato difficile trovare un uomo che vivesse così del suo lavoro. È poco dire che egli prestava servizio con zelo; no, prestava servizio con amore. Lì, in quel copiare, egli vedeva un certo mondo proprio, vario e piacevole. La soddisfazione si dipingeva sulla sua faccia; alcune lettere erano le sue favorite e, quando vi s'imbatteva, non era più lui: ridacchiava, ammiccava, si aiutava con le labbra, sicché pareva che sulla sua faccia si potesse leggere ogni lettera che la sua penna vergava. Se l'avessero ricompensato in maniera proporzionata al suo zelo, con sua meraviglia egli sarebbe forse diventato persino consigliere di Stato; mentre tutto ciò che aveva ottenuto, come si esprimevano gli spiritosi suoi compagni, era una fibbia all'occhiello e le emorroidi ai lombi.

La grande maggioranza dei pazienti vessati sono persone affidabili di elevata professionalità e competenza, che si aspettano di vedere riconosciute la loro competenza ed affidabilità. Tuttavia, questi desideri si avverano raramente, spesso in relazione ad una loro fin troppo eccessiva disponibilità.

L'importante comunque è non peggiorare la situazione. Mai come in questo caso, *primum non nocere*. Difendersi dalle vessazioni lavorative è difficile e complesso, e i tempi lunghi

sono assolutamente indispensabili. È utile inoltre rispettare alcune direttive

In caso di disagio psichico grave, è meglio curarsi preferibilmente in un servizio pubblico, se adeguato. *Si valuti attentamente la possibilità di dimettersi*. Un lavoratore colpito pensa subito a come fuggire, ma spesso la persecuzione serve a licenziare impunemente. Lasciare il lavoro libera il lavoratore dalla sofferenza ma rende impossibile l'azione risarcitoria. Si ricorra alla malattia *esclusivamente per il tempo necessario*: durante l'assenza del lavoratore il *mobber* ha tutto il tempo per organizzarsi meglio. Il disadattamento lavorativo è molto diffuso: si calcola per difetto che in Italia un milione e mezzo di lavoratori siano colpiti (il 6% della forza lavoro). Inoltre, *il mobbing costa* e molto. Si consideri che, secondo la Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la messa in atto di azioni mobbizzanti costa alla aziende attorno al 190% della retribuzione annua lorda del lavoratore colpito; i costi a carico del SSN per la cura dei lavoratori ammalatisi a causa del disadattamento lavorativo; i costi delle liquidazioni in caso di licenziamento spontaneo; i risarcimenti per cause civili ai lavoratori colpiti; il tempo impiegato dal *mobber* per combattere il mobbizzato; la depressione del tono dell'umore tra i lavoratori; le giornate lavorative perse in malattia a causa del disadattamento lavorativo; la perdita di elementi produttivi e competenti, spesso preferenzialmente colpiti dal fenomeno; la perdita di *know-how* in seguito alla sostituzione del lavoratore licenziato.

È indispensabile *raccogliere la documentazione* delle vessazioni subite. Dal momento che il disadattamento lavorativo, anche in assenza di una legislazione precisa e *ad hoc* contro di esso, rientra in fattispecie di reati previsti e penalmente perseguibili e di illeciti amministrativi (per esempio, reati come: abuso di potere, diffamazione, calunnia, violenza privata, minacce, lesioni personali, e così via; illeciti amministrativi:

come demansionamento¹, dequalificazione, etc.). Bisogna necessariamente documentare le azioni vessatorie messe in atto contro il lavoratore. Quindi è necessario trovare colleghi disposti a testimoniare e tenere un diario di ogni azione persecutoria contenente data, ora, luogo, autore, descrizione, persone presenti, testimoni, e documentare il più possibile da un punto di vista medico legale le conseguenze psico-fisiche delle azioni persecutorie. Infatti, il mobbing fa ammalare: i sintomi di questa malattia possono essere psichici (ansia, depressione, attacchi di panico, reazioni psicotiche, etc.), fisici (insonnia, emicrania, cefalea, dolori muscolari, precordialgie, palpitazioni cardiache, acidità gastrica, tremori, mancanza d'appetito, appetito eccessivo, diminuzione della potenza e del desiderio sessuale, etc.). In caso contrario sarà impossibile documentare l'eventuale *danno biologico* che il disadattamento lavorativo potrebbe avere determinato, al fine della richiesta di risarcimento dei danni psico-fisici (lesioni personali).

È utile mettere in forma scritta e fare protocollare o spedire per raccomandata ogni richiesta. *Si trasformi qualsiasi ordine verbale ricevuto, in interrogazione scritta* («a voce mi è stato detto di fare questo, chiedo conferma scritta»). Facilmente non si riceverà risposta, confermando così l'atteggiamento vessatorio.

È necessario cercare degli alleati. Tuttavia, spesso i colleghi si ritirano per paura, se non partecipano in prima persona

¹ Sono circa 200 le pratiche aperte a tutt'oggi all'Inail per "patologie stress-correlate", di cui solo 21 riconosciute come malattie professionali, generate da vessazioni in ambiente lavorativo. Sono dati diffusi dal presidente dell'Istituto italiano di medicina sociale, Pierantonio Ricci: «Spesso si tendono a far rientrare nel mobbing i fenomeni più disparati e questo perché manca una definizione universalmente accettata per questa patologia. Bisogna concentrare gli sforzi nella soluzione concreta dei problemi, piuttosto che strumentalizzare la popolarità di un fenomeno in preoccupante crescita per non condivisibili attacchi al mondo delle imprese». ("Il Sole 24 Ore" del 7 febbraio 2004).

alla persecuzione. Non è utile isolarsi o vergognarsi della propria situazione, né passare ad una estrema e dannosa rivendicatività. Parlare incessantemente del problema, focalizzare l'attenzione unicamente sul problema della vessazione, stancherà presto amici e parenti.

È saggio evitare qualsiasi forma di alleanza e solidarietà con simulatori e notori assenteisti. *È necessario valutare bene la possibilità di denunciare* il mobbing, per non esporsi a possibili querele per diffamazione. *Si può scrivere la storia della propria sofferenza* sul lavoro, ricordando che la concisione e la precisione nei particolari accrescono la credibilità complessiva di una versione dei fatti. Ci si può rivolgere a giornali, televisioni private, radio locali, sindacati, associazioni di categoria, denunciando solo fatti reali e documentati. Divulgate all'interno dell'azienda le vostra situazione: il racconto della vostra storia potrebbe far sorgere tra gli altri dipendenti un movimento di opinione a vostro favore. *Tuttavia bisogna sempre valutare attentamente se la pubblicizzazione di una denuncia sia incompatibile con la segretezza degli atti d'ufficio.*

Si può chiedere copia della documentazione esistente negli atti d'ufficio e nel vostro fascicolo personale: è un diritto (legge 241/90 sulla trasparenza amministrativa e legge 675/96 cosiddetta sulla "privacy") l'accesso agli atti d'ufficio che riguardano il lavoratore e al fascicolo personale per poter ottenere copia di tutti i documenti utili al lavoratore.

In caso di ricorso alle vie legali, occorre ricordare che nella scelta tra procedimento penale e/o civile (causa di lavoro, risarcimento del danno biologico), è preferibile prima il procedimento civile (causa di lavoro, risarcimento per lesioni personali).

La durata di una causa di lavoro è lunga: anche in caso di vittoria in primo grado, bisogna aspettarsi un ricorso in appello da parte dell'azienda: i tempi oscillano da un minimo di quattro anni fino ad otto, dieci anni.

È necessario rivolgersi ad un avvocato che abbia già trattato cause di mobbing, che sicuramente non abbia legami con la vostra azienda. Bisogna chiarire subito gli obiettivi da raggiungere (danno biologico, demansionamento, reintegrazione nel posto di lavoro, patteggiamento, risarcimento dei danni, etc.) e le strade da percorrere. Il nostro servizio mette a disposizione dell'utenza una consulenza legale gratuita da parte di personale qualificato senza alcun tipo di conflitto di interesse. È utile coinvolgere il minor numero di persone: possibilmente solo l'azienda. In questo modo non bisognerà lottare contro avvocati inevitabilmente coalizzati tra loro.

Una guerra di trincea

Da alcuni anni, prima come centro clinico di psicopatologia del lavoro della ASL NA 1, poi come osservatorio sul mobbing della Regione Campania, il nostro gruppo, svolgendo il suo lavoro clinico istituzionale, è diventato progressivamente una sonda calata nel mondo del lavoro della nostra regione e delle zone limitrofe. Abbiamo compreso alcune cose, altre le stiamo studiando. I punti a nostro avviso più indicativi sono i seguenti:

1. alcune patologie secondarie dei fenomeni di mobbing possono configurarsi come vera e propria “emergenza psichiatrica”, ad elevato tenore di pericolosità sociale. Lavoratori preparati, intelligenti, eticamente attrezzati, sottoposti a provocazione continua, possono sviluppare un evidente disturbo del controllo degli impulsi. Alcuni pazienti, prevalentemente maschi, ci chiedono senza giri di parole di aiutarli “a non commettere uno sproposito”, verso il quale sentono di essere sempre più attratti. Altri sviluppano invece una ideazione suicidaria, che dapprima li sorprende,

e alla quale, poi, e pericolosamente si abitua. Altri ancora possono sviluppare un vissuto persecutorio ad impronta francamente paranoica, che può estendersi alla totalità del mondo del paziente. Inoltre una situazione di mobbing può slatentizzare delle psicopatologie dormienti che sino a quel punto erano rimaste nell'ombra. In questi casi estremi l'intervento psichiatrico diventa l'unico possibile, e qualsiasi altro approccio deve essere subordinato ad esso. Diventa quindi fondamentale un intervento incardinato sulle Unità Operative di Salute Mentale;

2. appare sempre più fondamentale l'apporto del consulente giuridico, non solo nella veste di professionista del diritto, capace di evidenziare al paziente i rischi legali non indifferenti a cui può andare incontro (denunce per calunnia, errata valutazione dei propri doveri, sottovalutazione dei tempi tecnici di una azione legale, conseguenze familiari di una brusca contrazione del reddito, etc.), ma paradossalmente anche in funzione terapeutica in senso lato, in quanto elemento fondamentale per fuoriuscire da uno stato di penosa ed intollerabile indecisione. Prendere una decisione, fosse anche quella di non intraprendere alcuna via legale, è di per sé un passo importante verso la ristrutturazione della propria strategia difensiva e quindi del recupero del proprio benessere psicofisico;
3. è molto utile il ricorso, per le lavoratrici che si rivolgono al nostro servizio, ad una *équipe* di operatrici donne, spesso più dotate dei loro colleghi maschi di quella risonanza affettiva necessaria ad interpretare correttamente un vissuto di costrizione, persecuzione e precarietà, spesso venato da una sottile o più evidente percezione di molestia a sfondo sessuale. Nella

nostra *équipe* abbiamo quindi individuato un gruppo, denominato “*Rosamobbing*”, formato da due psicologhe, una psichiatra ed una mediatrice sociale, che si occupa dei casi più scabrosi e delicati;

4. spesso la famiglia viene implicata pesantemente nella patologia del lavoratore colpito, generando il fenomeno denominato “doppio mobbing”: in questi casi allestiamo allora un setting di tipo sistemico-relazionale per affrontare la situazione anche a livello familiare;
5. è palese inoltre come quella che noi definiamo come situazione di mobbing non comprenda esclusivamente casi di franco ed evidente mobbing, ma includa anche situazioni lievi dal punto di vista delle dinamiche mobbizzanti, ma gravi da quello degli esiti a lungo termine. È il caso ad esempio di una dipendente postale, non particolarmente vessata o maltrattata, che, messa a contatto con il pubblico per motivi solo parzialmente ascrivibili ad una persecuzione mirata, ha sviluppato una sindrome da attacchi di panico incoercibile notevolmente resistente al trattamento psicofarmacologico e psicoterapico. In questi casi, pretendere che la lavoratrice malata rimanga allo sportello equivarrebbe a mantenere una impiegata afasica ed emiparetica in una mansione che necessiti la parola e la deambulazione, con drammatiche conseguenze a livello di colpa, vergogna ed autostima. Questi casi necessitano di essere adeguatamente trattati, perché sono subdoli e spesso esitano in spiacevoli sorprese;
6. la questione del nesso di causalità tra riferito comportamento vessatorio e patologia psichica del lavoratore è per noi una questione problematica, essendo la diagnosi delle più comuni patologie reattive a mobbing

(disturbo di disadattamento, disturbo post-traumatico da stress, depressione reattiva, patologie psicosomatiche, depressione maggiore, reazioni psicotiche, etc.) largamente incentrata sul vissuto del paziente. Tuttavia, il clinico esperto in molti casi nutre ben pochi dubbi sul nesso di causalità *sostanziale* intercorrente tra quadro clinico ed il riferito stress lavorativo, giudicato credibile ed evidente. Ciò nonostante, fin quando le dinamiche lavorative non verranno giudicate *a norma* da un professionista abilitato alla valutazione della sicurezza sul lavoro, alla stregua di un impianto elettrico, della salubrità dell'aria o della antisismicità di una costruzione, la valutazione di tale nesso resterà implicitamente una pia illusione. Pertanto, ritengo propedeutico a qualsiasi discorso sulla prevenzione delle patologie psichiatriche in ambiente di lavoro una normativa in tal senso;

7. la creazione di una rete regionale di prevenzione, diagnosi e cura del disadattamento lavorativo è premessa indispensabile per affrontare questa patologia emergente. È indispensabile quindi reclutare a questo scopo le strutture pubbliche più embricate nelle realtà locali territoriali, e più adeguate a contrastare la psicopatologia conseguente alla violenza sul lavoro. I loro compiti possono così riassumersi:
 - 7.1. diagnosticare rigorosamente la patologie da mobbing, individuando simulazioni e patologie la cui eziologia lavorativa sia trascurabile, mediante l'osservazione clinica, i test psicologici, la valutazione della documentazione prodotta;
 - 7.2. curare i pazienti colpiti, mediante psicoterapia individuale e familiare, gruppi di autoaiuto, psicofarmacoterapia nei casi estremi;

- 7.3. fornire un adeguato *counseling* giuridico, che l'esperienza dimostra essere di per sé anche un presidio a forte valenza terapeutica;
- 7.4. studiare il fenomeno della violenza sul lavoro, in connessione con altre agenzie del territorio in tutte le sue implicazioni psicopatologiche, mediche, giuridiche, sociali, antropologiche;
- 7.5. utilizzare, ovunque possibile, gli interventi di mediazione sociale;
- 7.6. diventare riferimento credibile per tutte le istituzioni coinvolte nel fenomeno;
- 7.7. sviluppare e diffondere la cultura del monitoraggio continuo delle condizioni di lavoro, adeguandosi sempre più alle direttive comunitarie.

Alla luce di queste considerazioni, e delle molteplici proposte di legge a livello regionale, nazionale ed europeo, il nostro gruppo ha elaborato una ipotesi di proposta di legge regionale riguardante la tutela dei lavoratori colpiti da mobbing, allo scopo di fornire delle indicazioni al governo della Regione e alle forze politiche, in accordo con i suoi compiti di osservazione, interpretazione e proposta riguardanti il fenomeno in Campania². La nostra identità personale si basa in larga misura sulla nostra identità professionale. I lavoratori più professionalmente validi e motivati poggiano gran parte della parte più intima della loro personalità sul nocciolo duro dell'autostima professionale. È evidente quindi come i fenomeni di mobbing, così come la marcata flessibilità e precarizzazione dei rapporti di lavoro, ledano alla radice le fondamenta stesse del nostro vivere sociale. D'altra parte il mobbing non nasce ora, ma è un fatto che la percezione di questo

² Vedi appendice.

pericolo non è mai stata così affinata nei paesi economicamente avanzati. Questo è il motivo che ci induce a parlare di una emergenza psichiatrica all'interno di una emergenza sociale, insieme frutto avvelenato ed epidemia silente del terzo millennio.

Bibliografia

- CASILLI A. A., 2000: *Stop Mobbing*, Derive Approdi, Roma.
- DE LUISE E., 2003: *Il Mobbing, la tutela esistente, le prospettive legislative e il ruolo degli organi di controllo*, Finanze e Lavoro, Esselibri, Napoli.
- EGE H., 1997: *Mobbing estremo*, Ed. Prima, Bologna.
— 1998: *I numeri del Mobbing*, Pitagora, Bologna.
- EGE H. e LANCIONI M., 1998: *Stress e mobbing*, Pitagora, Bologna.
- GILIOLI A. e GILIOLI R., 2000: *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal nuovo «capitalismo selvaggio»*, Mondadori, Milano.
- GOGOL' N.V., 2000: *Il cappotto*, in *I racconti di Pietroburgo*, traduzione di Pietro Zveteremich. I grandi classici della letteratura straniera, collana in 7 CD-ROM, Garzanti, Gruppo editoriale l'Espresso spa.
- HIRIGOYEN M. F., 2000: *Molestie morali*, Einaudi, Milano.
- JASPERS K., 1959: *Allgemeine Psychopathologie*, Springer (7^a ed.; 1^a ed.: 1913), Berlin (traduzione italiana: *Psicopatologia generale*, Il Pensiero Scientifico, 1964, Roma).
- PAPPONE P. e PETRELLA C., 2000: *L'assistenza alle vittime del mobbing e ai lavoratori affetti da disturbi da disadattamento lavorativo: primo bilancio di un'esperienza*, in Pellegrino F., *La sindrome del burn-out*, Centro scientifico editore, Torino.
- PIRO S., 1988: *Cronache psichiatriche. Appunti per una storia della psichiatria italiana dal 1945*, Ed. Scientifiche Italiane, Napoli.
— 1995: *Critica della vita personale*, La Città del Sole, Napoli.
— 1997: *Introduzione alle antropologie trasformazionali*, La Città del Sole, Napoli.
— 2001: *Diadromica. Epistemologia paradossale transitoria delle scienze dette umane*, Idelson, Napoli.
— 2002: *Esclusione Sofferenza Guerra. Tesi provvisorie approvate dall'OperativoEsclusioneSofferenza*, La Città del Sole, Napoli.

PATRIZIA CAPUA, CARLA DI NAPOLI, ANGELA FRENDI

Mobbing e media

Perché discutere di mobbing e media? Innanzitutto perché siamo giornaliste e donne, categorie obiettivamente ad alto rischio di vessazione.

In secondo luogo, perché, nell'era dell'informazione globalizzata, il mobbing si diffonde dalle redazioni come una metastasi, nel corpo asfittico di una società civile sempre più narcotizzata dal matrimonio tra informazione e pubblicità, celebrato dai teologi dell'aziendalismo.

Una redazione che produca inquinamento morale al suo interno non può diffondere un'informazione di qualità al suo esterno. La dimostrazione di questa tesi, per noi indiscutibile e lapalissiana, è lo scopo di questo lavoro.

La redazione multimediale come non-luogo dell'informazione

Marc Augé, antropologo francese sentinella sul confine tra l'etnologia dell'esotico e quella del *vicino*, ossia degli eventi che accadono nelle nostre città e nelle nostre case, ci ha narrato la dialettica tra *luoghi* e *non-luoghi*. Dei concetti così suggestivi da essere entrati con facilità nel nostro linguaggio di tutti i giorni.

Un luogo antropologico, frazione di spazio levigata come un ciottolo dal flusso della storia, è uno spazio abitato dalla memoria, e dai vissuti di una collettività, un'estensione delimitata e ben caratterizzata, dove diventa possibile, se lo si vuole, considerarsi a casa propria. Dove ci si muove d'istinto perché il suo territorio evoca familiarità e vicinanza, e ci si intende perché si usano dei linguaggi comuni. Dove si riconosce l'identità altrui, in cambio della reciprocità di una do-

nazione di senso. Un *luogo* è quindi lo spazio della coscienza, degli affetti e della vita, come il borgo, la strada, il cortile, la piazza, ma anche la fabbrica, la drogheria, il mercatino rionale, la trattoria. Un *non-luogo* invece è lo spazio asettico, geometrico, svuotato di relazioni, anaffettivo. È *lo spazio degli altri senza la presenza degli altri*, dove uomini alienati, indifferenti l'uno all'altro, si incrociano senza incontrarsi.

Nel nostro mondo unificato dagli ipermercati, dalle metropolitane, dagli aeroporti, dai villaggi-vacanze e dalle meganavi da crociera, l'esibizione delle merci soffoca spesso qualsiasi altro messaggio. E dove non si è a casa propria, ma neanche a casa degli altri, ci si ritrova a occupare inutilmente uno spazio inerte.

La progressiva estinzione dei luoghi e la conseguente proliferazione dei non luoghi del nostro contrastato mondo sembra essere la causa e l'effetto dei processi di globalizzazione, o meglio di quella che Augé definisce *surmodernità*, o paradigma dell'eccesso. *Eccesso di tempo*, nella forma di un'inedita accelerazione temporale, di una sempre più angosciante sovrapposizione degli avvenimenti che si annullano vicendevolmente, scaraventando nel passato storico la nostra stessa vita. *Eccesso di spazio*, effetto di un paradossale restringimento del pianeta, per cui ciò che ieri era lontano oggi si presenta con violenza dentro casa, reclamando attenzione, producendo inevitabilmente in chi guarda un'anestesia etica e affettiva. *Eccesso di narcisismo*, che spinge ogni individuo a comportarsi come una monade e ad agire a modo suo, in maniera sempre più autoreferenziale e quindi paradossale. La storia si trasforma così in attualità, lo spazio in immagine che ci brutalizza dagli schermi televisivi, e l'individuo in un corpo da esibire, da vedere più che da conoscere, bersaglio ripetuto della chirurgia estetica, croce e delizia della surmodernità di cui parla Augé. In questo modo i luoghi, come le

facce, si dissolvono, e con loro la nostra capacità di produrre senso, identità, e quindi affettività.

Non riuscendo a pensare l'altro da noi, si costruisce lo straniero, e con esso i non luoghi circoscritti dell'estraneità. Campi di rifugiati, campi di transito, campi di detenzione provvisoria e di tortura, campi di concentrazione mediatico, espressione del deteriorarsi della relazione con il diverso¹.

Il non luogo dell'informazione totale, *la redazione multimediale*, simbolo della surmodernità e dell'aziendalismo diffuso, è nello stesso tempo creatrice e annunciatrice dell'evento mediatico della vessazione, la cui essenza svanisce nella banalizzazione e il sensazionalismo, correndo il rischio di istituire un'ulteriore pornografia dello spirito.

Il non luogo redazionale confeziona così la sua *non-notizia*, generando inevitabilmente, se non sorvegliata e lasciata a se stessa, una forma degradata di lavoro che, in uno spazio chiuso e isolato appena squarciato dalla pioggia di *tacke* di agenzia, e-mail, fax e internet e tv, si trasforma in *pseudolavoro*, che produce quell'inquinamento stanziale diffuso che autoproduce in sé i germi che generano il cosiddetto mobbing.

Ma la qualità della notizia non è aziendalizzabile, perché è un lavoro artigianale, e non un prodotto industriale. L'informazione totale evoca quindi l'alienazione completa del giornalista, che riesce a sottrarsi alla confusione della sua vita personale quanto più si allontana dai circuiti obbligati di una carriera coatta.

Così come il non luogo spersonalizza l'individuo pur facendolo sentire a suo agio, come sospeso in un liquido

¹ Paradosso del non luogo: lo straniero smarrito in un paese che non conosce (lo straniero "di passaggio") si ritrova soltanto nell'anonimato delle autostrade, delle stazioni di servizio, dei grandi magazzini, delle catene alberghiere o dei Mac Donald's.

amniotico non meglio identificato, così la non-notizia appare digeribile, ipocalorica, decontestualizzata, ben divisibile nei suoi elementi essenziali, facilmente stivabile in un universo semplificato².

Per giungere a questo risultato occorre una solida professionalità e un lungo apprendistato, che consenta al giornalista debitamente alienato l'indispensabile potatura linguistica con la necessaria immediatezza. Occorre quindi sviluppare con mano sicura la leggerezza e la linearità del linguaggio, e tanto più è indispensabile quest'attività quanto più gli eventi appaiono caotici e incomprensibili. Per giungere a una tale efficacia ed efficienza, la redazione deve diventare il *fast food* dell'informazione, dove il basso costo dell'hamburger e delle patatine mediatiche deve associarsi alla proletarizzazione del giornalista, e alla marginalizzazione del sindacato.

L'assenza di multidimensionalità nella mente del giornalista deve quindi rispecchiare la sua sostanziale docilità, se vuole giungere allo scopo finale: la piattezza della notizia³. Il non-luogo può essere gradevole per chi lo frequenta, ma non per chi ci lavora.

In media stat mobbing

Le aziende giornalistiche sembrano vivere spesso con due anime: una tutta proiettata verso le novità editoriali,

² Come il luogo è identitario (perché marca l'identità di chi lo abita), relazionale (perché individua i rapporti di una comune appartenenza tra le persone), storico (perché riassume le radici di una comunità), così la notizia *genuina*, diffusa in un contesto di credibilità, conferma le identità del giornalista e del lettore e rafforza la loro relazione fiduciaria, che oltre ad avere una valenza etica ne ha anche una economica.

³ I luoghi tradizionali e il localismo provinciale e languido sono l'espressione di una società fondamentalmente sedentaria. I non-luoghi, come le non-notizie, sono gli snodi cruciali di un mondo senza confini.

un'altra impegnata a tenere in vita i giornali di carta, cercando di ridimensionare i costi e gli organici. Con tutti i mezzi: mancato rispetto dei ruoli, brutale cambio delle mansioni, trasferimenti selvaggi.

Il mobbing strategico è quello che viene abitualmente messo in atto nelle redazioni. Serve a fini di ristrutturazione, per garantire il ricambio dei giornalisti, sostituire i nuovi assunti, spesso a termine e senza garanzie, o i giornalisti garantiti che costano troppo e che sono considerati obsoleti.

A tutto questo c'è da aggiungere che da molto tempo nei giornali le carriere avvengono quasi sempre solo per chi accetta di svolgere mansioni di desk. Lavoro che però viene rigidamente controllato nella maggioranza assoluta dei casi da diversi gradi gerarchici. Da una recente inchiesta della Rizzoli sul mobbing sono venuti fuori dati non proprio esaltanti. Il 67% delle persone intervistate non si riconosce nel giornale in cui lavora, e solo il 36% si riconosce nel prodotto finale.

È il crollo delle aspettative: questo lavoro è ormai diverso da come lo avevamo immaginato. Il 46% non lo considera più interessante, il 38% lo considera stressante, il 32% dequalificato. Il 49,4% lo definisce ansiogeno, il 43,9% addirittura deprimente, il 26% ripetitivo e noioso, il 22% non coinvolgente, il 21% nocivo. Per non parlare del telefono, che oramai è considerato lo strumento prevalente di lavoro da almeno il 70% degli intervistati.

Sicuramente esiste un dato incontrovertibile, al di là di qualsiasi statistica: le persone più colpite sono quasi sempre di sesso femminile. Per le donne, infatti, mobbing e molestie sessuali sono spesso sinonimi, e a un rifiuto di *avances* spesso scattano ritorsioni. Nelle redazioni campane esperienze di questo tipo sono state vissute e talvolta denunciate da molte donne, sia in piccole che in grandi aziende. Tra queste anche la Rai di Napoli, dove almeno un caso eclatante di pesanti

molestie sessuali è arrivato all'attenzione della commissione interna dell'azienda.

Le più deboli in assoluto sono le stagiste e le collaboratrici. Minacciando di troncane la collaborazione, o promettendo allettanti assunzioni, si ottiene molto, spesso troppo da chi è in condizioni di debolezza.

In questi casi, il confine tra mobbing, vessazioni e rispetto degli ordini diventa davvero labile, e difficilmente dimostrabile. In molti casi, il corpo redazionale, di fronte a episodi sgradevoli che hanno visto protagoniste delle giornaliste si è diviso equamente tra indifferenza e incredulità. Insomma, il mobbing redazionale per le donne si traduce spesso in *avances* non gradite o in denigrazioni legate alla propria immagine pubblica.

Il mondo dei giornalisti è, specie in Campania, piccolo, chiuso, autoreferenziale. Spesso quindi gli episodi di molestie, morali o sessuali che siano, sono ben conosciuti al suo interno.

Accade spesso, ad esempio, che la *collaboratrice precaria* finalmente assunta dopo molti anni di abusivato, venga per questo motivo calunniata sistematicamente, che le venga attribuito questo o quell'amante eccellente all'interno dell'azienda, e che la sua immagine all'interno della redazione resti così gravemente lesa. Si può certamente dire che il pettegolezzo, la denigrazione e la calunnia sono forse le forme più diffuse di mobbing giornalistico, almeno nei confronti delle donne. E molto poche sono le redazioni impermeabili a questo fenomeno.

Un'altra situazione tipica è quella della *redattrice che va in maternità*. In diverse testate si è verificato che molte donne hanno optato, dopo i cinque mesi canonici, per l'astensione facoltativa con il 30 per cento dello stipendio fino a un anno di vita del bambino. Questa legittima scelta non solo è ostacolata con tutti i mezzi dalle aziende, ma anche interpretata dai colleghi più allineati come un escamotage per non lavo-

rare. Una lettura che provoca un ulteriore isolamento dal lavoro della giornalista al suo rientro.

Un'altra tecnica ricorrente è la pesante *intromissione nella vita privata* dei giornalisti. Ad esempio, chi non guida la macchina, per i motivi più vari, viene ridicolizzato e costantemente messo in difficoltà. Gli si chiede di raggiungere luoghi lontani dalla sede senza metterlo nelle condizioni di poterlo fare in tempo utile. Di fronte al rifiuto dell'interessato, il capetto di turno teorizza l'impossibilità di essere giornalisti senza saper guidare una macchina o una motocicletta, provocando l'inevitabile deterioramento dei rapporti di lavoro, attribuito successivamente a non meglio identificate incapacità professionali.

In tempi di crisi del giornalismo di qualità, uno dei mezzi preferiti degli editori consiste nell'emarginare il professionista, attaccandolo con l'intenzione di indebolirlo in senso morale e, infine, eliminarlo in senso materiale con la minor spesa possibile. Annientare un professionista, indebolendolo sul piano dell'immagine e della sua credibilità, è l'arma più sottile e facile per quell'editore che persegua un progetto di giornalismo scadente sotto il profilo dell'informazione, e non rispettoso del patto di fiducia con i lettori, privilegiando sostanzialmente l'oculata gestione dei proventi pubblicitari⁴.

Un giornalista aggredito psicologicamente tende spesso a minimizzare, a cercare una soluzione in proprio convinto che i conflitti lavorativi siano casuali e passeggeri, oppure che dipendano da una sua momentanea mancanza di buona organizzazione. Solo dopo molti attacchi si rende conto delle reali intenzioni dell'aggressore: ha, in altre parole, un pregiudizio positivo, per quanto incredibile possa sembrare, nei confronti

⁴ Il giornalista inglese Tobias Jones, dopo aver goduto per molti mesi della televisione italiana per conto del quotidiano "The Financial Times", ha scritto che «...la televisione cerca per quasi tutto il tempo di vendermi qualcosa».

della sua dirigenza. Più il giornalista è in buona fede, più tarderà a comprendere la sua reale situazione, perdendo anni di lavoro e di benessere, trovandosi alla fine fiaccato nel morale e, dunque, nella sua sostanziale capacità produttiva. In questo contesto tende a sparire, ad esempio, la figura professionale dell'inviato speciale, di colui cioè che è un testimone diretto degli avvenimenti, ruolo ormai considerato dagli editori ingombrante e scomodo, perché ostacola la manipolazione delle informazioni.

Il giornalista può venire emarginato in redazione, ma nessuno si lamenta, nessuno ha da ridire sul suo operato: tuttavia gli vengono commissionati sempre meno servizi, o quelli richiesti e realizzati non sono pubblicati, le sue proposte sono ignorate, il suo lavoro affidato ad altri colleghi senza alcuna spiegazione.

Il messaggio implicito è: *tu non esisti più*. Poi cominciano la malevolenza, le chiacchiere, le insinuazioni e le critiche personali. È un circolo vizioso, la situazione si cronicizza, e il danno professionale diventa grave e a volte irreversibile.

Capi e capetti non tarderanno a guardarlo male quando arriva in redazione, a farlo oggetto di critiche sussurrate, a vampirizzare il suo lavoro e le sue competenze e a rubargli l'identità professionale più profonda. Allora il mobbing diventa *robbing*⁵, perché si associa all'espropriazione di un *know-how* duramente conquistato. Il lento lavoro di demolizione professionale ha già raggiunto il suo risultato. Insensibilmente il vuoto lavorativo verrà considerato come una piena responsabilità del giornalista, che si sentirà sempre più fuori posto, e ogni volta che metterà piede in redazione penserà con sempre più imbarazzo alla sua inutile giornata. Il giornalista può sempre chiedere civilmente il perché della sua forzata

⁵ Dal verbo inglese *to rob*, rubare

inattività, ma nessuno gli risponderà. Potrà allora scrivere al direttore, alla direzione del personale, al comitato di redazione. Ma, come ormai sappiamo, nessuno si prenderà la responsabilità di una risposta intelleggibile. Nessuno dirà mai che è colpa di qualcuno, nessuno getterà mai la prima pietra contro di lui, permettendogli così di difendersi. Il silenzio della direzione del personale e del direttore sono a questo punto già un furto, della sua salute e della sua professionalità, che metterà il lavoratore in una situazione di debolezza: nessuno gli dirà nulla, nessuno ammetterà di avergli fatto alcunché.

A questo punto la situazione si è avvitata su se stessa. Tutti ormai pensano, anche se non lo dicono, che quel giornalista non abbia voglia di lavorare, e forse sarà la stessa direzione del personale a far girare questa voce, a farla discretamente filtrare. Non si tratta quindi di un giornalista costretto all'emarginazione da un cattivo comportamento dell'azienda, ma piuttosto di un *lavativo* che non vuole lavorare, di cui l'azienda farebbe bene a sbarazzarsi.

Abbiamo visto come spesso i vertici aziendali tendano irresistibilmente alla destabilizzazione permanente, finalizzata alla distruzione del valore professionale, anziché alla sua creazione o al suo mantenimento. Puntano a fiaccare il giornalista di turno indebolendolo sul piano dell'immagine e della sua credibilità. In una parola, puntano a *isolare le coscienze*. In questo disegno si avvalgono di tutti quei colleghi che, in nome di una sedicente meritocrazia, assumono più o meno consapevolmente il ruolo di servi sciocchi della proprietà, stimolando servilismo, pavidità e sprezzo del ridicolo. Il mobbing giornalistico quindi si caratterizza per il suo elevato grado di mimetismo, che rende difficile per la stessa vittima il riconoscimento della sua condizione. Per giungere a questi risultati

si utilizza frequentemente l'arma della pseudonormalità, invisibile compagna della vessazione a elevata valenza distruttiva.

Nei luoghi chiusi delle redazioni odierne il mobbing si impianta, galleggia, resta endemico, ma germoglia e prende forza e vitalità quando si incrocia con elementi adjuvanti (cambi di proprietà e politica editoriale, direttori, capi del personale, cambi di governo, crisi e ristrutturazioni) che catalizzano le metamorfosi più deleterie.

Da anni i giornali, connotati da sempre dall'atipicità di orari e dalla libertà individuale di organizzare il proprio lavoro, elementi che portavano i loro frutti alla testata, vivono uno stravolgimento totale: la logica è quella dell'ufficio, si esce poco dalle redazioni, che non sono più quell'ambiente vivace e stimolante a cui eravamo abituati. Di fatto i giornalisti, come scrive Franco Abruzzo, presidente dell'Ordine dei Giornalisti della Lombardia, nel testo di introduzione al volume di commento al Nuovo Contratto giornalistico, sono stati sviliti e trasformati in *operai del tondino*, con tutto il rispetto per questi lavoratori.

Nei piani alti di giornali, televisioni, o aziende editoriali in genere, il mobbing è diventato una comoda scorciatoia per tentare di risolvere la crisi. Come?

In due modi: o mirando a mettere fisicamente fuori dell'azienda il giornalista (il quale, sfinite, sbatte la porta e se ne va altrove), oppure polverizzando la sua dignità, schiavizzandolo e costringendolo a svolgere tutte le incombenze che gli "eletti" non fanno e non vogliono fare (immaginiamo: notizie a una colonna o comunque insignificanti, compilare box, portare pagine in tipografia, insomma, trasformandolo in un apprendista alle prime armi o in fattorino dell'informazione). O, viceversa, non dandogli compiti, impedendogli di contribuire in maniera significativa alla fattura del giornale, cosicché alla vittima di turno non resterà che mettere i suoi occhi nel monitor del computer, guardandovi scorrere dentro il mare ma-

gnum dell'informazione globalizzata e, allo stesso tempo, il fluire delle ore che lo dividono dalla fine della giornata.

A quel punto la diagnosi è facile: «Quello lasciamolo stare, non vuole lavorare». Per l'intera redazione, è il risultato cercato: uno di meno con cui sgomitare per ottenere "aperture", missioni, viaggi-premio e la considerazione dei vertici.

Solo da pochi anni la collettività ha preso coscienza dell'esistenza di questa forma di aggressione e distruzione dell'individuo-lavoratore. Quest'attività viene tuttavia praticata da molti anni all'interno delle redazioni, nei grandi e piccoli giornali, nei network, nelle radio, nelle agenzie di stampa e persino negli uffici stampa. L'azienda, che procede di solito con la complicità dei capisettori fedelissimi e degli stessi redattori più allineati e alienati, non aveva allora la coscienza di commettere un autentico illecito, ma agiva aderendo asetticamente a dei modelli consolidati.

In ogni caso contava sul fatto che il singolo giornalista-lavoratore⁶ non protestasse più di tanto, né rendesse manifesto, né al di fuori, né all'interno dell'azienda, quanto gli accadeva per un sentimento intimo di vergogna, per timore di peggiorare la sua situazione o per paura di rendere tangibile una sua debolezza, colpa o handicap professionale («evidentemente hanno ragione, non sono tagliato per questo mestiere, non sono bravo, faccio degli articoli e dei titoli insignificanti») agli occhi degli stessi colleghi (i quali, invece, benissimo vedono, quando non sono addirittura coinvolti).

Oggi tutti sanno dell'esistenza del mobbing, ma i giornalisti variamente vessati sono ancora vittime degli stessi immutati sentimenti, che li portano a vivere nella medesima solitudine il proprio dramma esistenziale. La differenza sta nel fatto che *adesso* le aziende editoriali hanno imparato che dequali-

⁶ Il quale, è vero, ha perso la sua aura romantica, ma conserva ancora qualche traccia di intellettualità e quindi di pudore.

ficando i loro giornalisti, non servendosi delle loro competenze, mortificando la loro intelligenza e stracciando i loro diritti commettono quanto meno un illecito civile (ma già adesso il mobbing rientra nelle tipologie contemplate in alcuni reati penali), ma è *come se non potessero farne a meno*.

Evidentemente hanno verificato che questa strategia dà i suoi frutti, dando via libera a trasferimenti ripetuti e alla mobilità selvaggia: è l'emarginazione di quei redattori che non si adeguano alle ristrutturazioni e all'impoverimento verticale dell'azienda o ai mutamenti di mansioni verso il basso, e ai criteri di valutazione degli avvenimenti⁷. Il danno professionale prodotto a volte può essere irreversibile. Mobbing e dequalificazione professionale diventano allora le due facce di quella stessa medaglia che editori, capi del personale e capi vocati alla persecuzione appuntano sul petto del giornalista che "non sta al suo posto". E il silenzio, tra l'imbarazzato e il compiaciuto, dei direttori responsabili di fronte a queste situazioni diventa complice, trasformandosi esso stesso in un'invisibile azione di mobbing.

Capi e capetti, ovvero mobbizzare è bello

È un dato di fatto che l'informazione, gravata da costi che lievitano sempre più e rivolta più al marketing che alla notizia pura, si è complessivamente impoverita. Nel corso

⁷ Gli atteggiamenti non graditi sono puniti con l'inattività forzata, mansioni umili, lettere di richiamo, ferie, permessi e domenicali non concessi o concessi quando non servono affatto, "corte" date nei giorni non richiesti, esclusione sistematica dalle gratificazioni economiche e dai viaggi premio. Ancora: promozioni sbarrate, controlli, visite fiscali massicce nel caso di malattie o inviate addirittura quando la malattia è finita, postazioni di lavoro inadeguate, scomode, situate in ambienti dove si è costretti a convivere con colleghi fumatori, attrezzature insufficienti o vecchissime, turni scomodi, accettazione tacita di molestie di vario genere. L'elenco delle violenze morali distribuite è lungo e polimorfo.

degli ultimi venti anni, per rendere inoffensivo il maggior numero di giornalisti possibile, gli editori hanno usato una metodologia spicciola: far lavorare sempre meno alcuni giornalisti, senza giustificazioni apparenti, accontentandosi di una fattura sguarnita del proprio prodotto, ma che non può dar luogo a incidenti di sorta quali querele, indagini lunghe e costose, fastidi da parte di potenti, mentre intanto il desk langue e attende un manovratore. Il mobbing serve quindi per colpire tutti coloro che ancora resistono allo stravolgimento delle deontologia professionale.

Ma chi sono i capi che indulgono al fascino discreto della vessazione? Gli specialisti della materia hanno individuato diverse tipologie: dal servo al frustrato, dal misogino (si concentra soprattutto sulle donne, le detesta: perché hanno scelto questo mestiere da uomini? Peggio per loro!) al perverso, dal megalomane a quello più pericoloso di tutti: il narcisista, «che trova il suo equilibrio scaricando su un altro il dolore che non è capace di sentire e le contraddizioni interne che rifiuta di prendere in considerazione», come lo definisce Renato Gilioli, neuropsichiatra e responsabile della Clinica del Lavoro di Milano. Poi c'è il carrierista, che non è obbligatoriamente un persecutore, ma può diventarlo quando in sé concentra due o più tipologie.

Quasi sempre rappresentano il braccio armato dell'azienda, ma non sempre. A volte agiscono del tutto svincolati dalla volontà dei vertici redazionali e agiscono per motivi propri, che naturalmente vanno al di là di una semplice antipatia personale, o di disaccordi generici. Mobbizzano per affermare il proprio potere, per il semplice, sadico piacere di vittimizzare qualcuno, per insicurezza. Spesso agiscono silenziosamente, usano i guanti, e il loro mobbing è felpato. Sono astuti, danno vita a un mobbing intermittente, oppure lasciano che le mani se le sporchi qualche vice. Questi capi

albergano nella gran parte dei giornali, delle televisioni, degli uffici stampa. A volte si sentono essi stessi inspiegabilmente depositari di un mandato, senza alcun riscontro con la realtà, che consiste nell'isolare e punire i redattori meno integrati nel sistema, quelli più recalcitranti che non vogliono abdicare a una propria visione del lavoro, della politica e della vita in genere. Agiscono come se l'azienda fosse una loro proprietà privata e sono convinti che l'azienda debba essere riconoscente per questa loro crociata. Danno impulso a una catena di litigi, contestazioni, contraddittori con il sindacato, controversie giudiziarie che non finiscono più: i settori da loro governati sono come avvolti nella malinconia e irrigiditi in una sorta di burocrazia grigia, letale per i più sensibili.

Questi capi sono scomodi, creano imbarazzo e problemi alla stessa azienda che, incapace di rompere la spirale, finisce per promuoverli pur di toglierli di mezzo. Insomma, è il gatto che si morde la coda.

Non è un caso che i giornalisti ricorrono sempre più spesso a psicologi e psichiatri, come registrato dalla cassa autonoma dei giornalisti, la Casagit. Lo stress fisiologico del giornalista ha raggiunto livelli molto elevati di cronicità, potenziato da quello che potremmo definire *mal di redazione*, un impasto mefitico di maleducazione, servilismo, franca vessazione.

Sta di fatto che la sofferenza psicofisica del giornalista ha raggiunto picchi decisamente inediti. Oltre ai danni più squisitamente psicologici, vi è un aumento di patologie apparentemente neutre, ma notoriamente strettamente connesse con le problematiche psicosomatiche. *Il mal di redazione* crea uno stato di debolezza psichica e fisica ancora più forte nel lavoratore professionale e onesto.

Ogni volta che il giornalista mobbizzato entra in redazione sarà un po' come se mettesse piede in una giungla. Con il risultato che la sua tensione muscolare potrà provocargli dolori permanenti che lo perseguiteranno anche di notte. A

poco serviranno le visite mediche: è difficile capire l'origine di dolori così forti che, dopo una diagnostica tradizionale, non risulteranno avere una origine biologica. Non sono mai stati quantizzati, finora, i giornalisti campani che soffrono di dolori muscolari causati dallo stress, dall'ansia, dalla depressione. Sarebbe davvero interessante, invece, che qualcuno si decidesse a condurre uno studio epidemiologico a riguardo. Anche perché questo tipo di malesseri spesso sono causati anche da sistemi di seduta scorretti messi in dotazione dalle aziende. Ed è estremamente difficile riuscire a ottenere sedie ragionevolmente ergonomiche, e quindi in grado di minimizzare questi danni muscolari. Questi dolori diffusi sono quasi invalidanti. Difficoltà a camminare, dolori sotto i piedi, a scendere dalla macchina, a stare seduti, al collo, alle gambe, dolori anche di notte. La vittima di un mobbing durato anni può ritrovarsi invecchiato precocemente, sempre meno capace di articolare i movimenti più elementari. Ma i problemi sanitari dei giornalisti stanno diventando sempre più complessi

Dalla relazione svolta lo scorso anno da Laura Delli Colli, vice-presidente vicario della Casagit (Cassa autonoma giornalisti italiani) a un convegno organizzato a Roma dall'Associazione della stampa romana sul mobbing in redazione, sono emersi sempre più diffusamente tra i giornalisti disfunzioni ormonali, patologia tiroidea, aritmie cardiache, attacchi di panico, esaurimenti nervosi, ipertensione, danni cardiovascolari, infarti, ictus. Sono questi i disturbi sui quali la Casagit sta facendo le sue valutazioni epidemiologiche. E la risposta non può limitarsi alle prestazioni che può somministrare il servizio sanitario nazionale o all'integrazione, pur generosa, della Casagit, ma nella vigilanza organizzata dei colleghi e dei comitati di redazione.

Il lavoro giornalistico è ancora oggi un lavoro creativo, che si fonda su metodiche artigianali. È un lavoro intellettuale ancora molto ambito, nonostante il degrado di cui soffre. Im-

pedire a una persona di dare quello che sa dare ogni qualvolta mette piede in un ufficio o in una redazione significa uccidere le sue energie vitali. Impedire alla persona di porsi in maniera positiva rispetto al suo futuro, costringendolo per buona parte della giornata, fatta di almeno otto ore di lavoro, in una condizione di non-esistenza determina l'insorgenza di malesseri che lentamente diventano malattia. Ecco perché sarebbe davvero utile che tutti i giornali, anche in Campania, così come proposto dalla Federazione nazionale della stampa italiana, si dotassero di un protocollo antimobbing che preveda anche l'istituzione di una commissione mista azienda-comitato di redazione. Da pochi mesi è stato aperto, presso l'associazione della stampa napoletana, uno sportello antimobbing per i giornalisti, diretto dai consiglieri Daniela Limoncelli e Renato Rocco, in collaborazione con il centro di psicopatologia del lavoro dell'ASL NA1.

Neanche gli uffici stampa sfuggono al mobbing. Fondamentale, a questo proposito, la testimonianza di Patrizia Orpello, 42 anni, giornalista professionista di Torre del Greco⁸.

In quasi tutti gli ambienti di lavoro c'è mobbing perché c'è qualcuno che vuole superare l'altro. Nel mio caso, invece, ha giocato contro la preoccupazione che venissero a galla situazioni illegali. La Procura della Repubblica, tuttavia, ha già aperto un'inchiesta sugli inquadramenti lavorativi perché all'Authority per le Telecomunicazioni, dove lavoro dal 1999, nessuno, nella stragrande maggioranza dei dipendenti, sta al posto giusto.

Sono arrivata nel grattacielo del Centro direzionale, sede dell'Authority guidata da Enzo Cheli, con mansioni di addetto stampa. Per me era un ripiego. Però mi offrivano un contratto a

⁸ Del caso si è interessato "Iustitia", settimanale on line. Gli articoli che hanno affrontato la questione sono i seguenti: "Authority, chiesto l'intervento della F.n.s.i.", nel numero 10 del 22/03/2003, e "Authority, 25 piani per 62 dipendenti", nel numero 3 del 02/02/2004

tempo indeterminato ed era, tutto sommato, una buona occasione di lavoro.

Scoprii subito che il mio posto era già stato assegnato a un'altra persona, molto appoggiata politicamente. Questo, all'interno dell'Authority, conta moltissimo. L'ho appreso in seguito da un'interpellanza parlamentare molto dettagliata e da un'inchiesta approfondita del quotidiano di Feltri "Libero".

La guerra per me iniziò quasi subito. Il capo del personale inviò un dipendente per informarmi che ero trasferita a un altro servizio. Avrei dovuto occuparmi di organizzare la biblioteca, in un ufficio diverso, su un piano dove c'ero praticamente soltanto io, in una stanza con scrivania, computer e telefono. Protestai subito: «Voglio collaborare alla biblioteca ma restando nella mia postazione. Siamo in pochi. Non mi sposto, altrimenti mi dovete cambiare il contratto». Nonostante le mie rimostranze, mi spostarono su un'ala vuota del palazzo, dove ben presto mi accorsi di essere tagliata fuori dalle notizie e dalla vita dell'Authority. Sola, desolatamente sola. Non ricevevo alcuna informazione utile per svolgere il mio lavoro. Era come se una cappa opprimente si stesse chiudendo su di me. Non volevo arrendermi, mi imposi di essere combattiva, resistente ad ogni attacco.

E ce ne sono stati. A quell'epoca avevo ancora un contratto a termine, non potevo parlare altrimenti gli avrei dato la possibilità di licenziarmi. Nella fase di redazione della prima relazione annuale al Parlamento sull'attività dell'Authority mi tennero fuori da tutto, cercando di mettermi in difficoltà in ogni modo, esclusa di fatto. Subivo in silenzio, senza polemizzare, nessuno mi ha mai minacciato in maniera frontale o detto che avevo sbagliato qualcosa. Avevo un attestato di attività ineccepibile.

Qualcuno mi chiama Don Chisciotte, i colleghi in regola mi incitavano a fare la guerra, c'era molta paura a reagire alle ingiustizie, nel palazzo si era creato un clima di sospetto, nessuno si fidava più di nessuno, ognuno lavorava chiuso nella propria stanza.

Fu allora che rigettarono la mia domanda di partecipazione alla selezione per la qualifica di funzionario, mentre altri

senza laurea, alcuni addirittura privi del diploma, con mansioni di uscieri nell'amministrazione di provenienza, parteciparono e ottennero la qualifica. La carta delle raccomandazioni politiche era sempre quella vincente. Scrisi una lettera a Paolo Serventi Longhi, segretario della Federazione nazionale della stampa, e lui si rivolse a sua volta per iscritto al presidente Cheli chiedendo chiarimenti sulla mia posizione.

Mia madre, parecchio anziana e malata, ebbe degli scompensi cardiaci, dovette andare in dialisi, altrimenti avrei cercato di andarmene da qualche altra parte. Io che ho avuto sempre una salute di ferro, mai preso una malattia, sempre molto attiva, sportiva, ora mi sentivo malata. Cominciai a sentirmi sempre più debole, a volte tanto da non riuscire a reggermi in piedi, ma dovevo stare in ufficio, dovevo andarci ogni giorno. Per i medici da cui mi feci visitare, non c'erano dubbi: ero diventata celiaca per stress. Potevo mangiare solo riso e soia. Mi mancavano le forze, prendevo miele e vitamine per la paura folle di non farcela, di perdere la forza di combattere. È andato tutto in corto circuito. Mi bruciavano gli occhi, li avevo sempre lucidi, mi sentivo intossicata, ero spaventata, temevo il peggio, di avere qualche brutto male. Correvo un'ora al giorno, era la mia terapia.

Sono rientrata dopo un periodo di convalescenza con una qualifica inferiore, addetto di segretaria e lo stipendio dimezzato. Mi illudevo di poter condurre una battaglia dall'interno. È stata dura. Ad assegnarmi una scrivania in un angolo è stato proprio il funzionario che era usciere prima del famigerato concorso. Senza mezzi, trovando ostruzionismo per tutto. Ho trovato una motivazione per farmi spostare: intolleranza al fumo. Non avevo alcun compito da svolgere, nessuno mi chiedeva nulla, mi sentivo spersonalizzata, in totale crisi di identità. Ma sono riuscita lo stesso a darmi da fare. Mi sono inventata un nuovo progetto, *"Il giornale della biblioteca"*, a colori, ho fatto tre numeri zero con tutto il materiale di cui potevo disporre. Chiesi di poterlo firmare, essendo giornalista professionista, come responsabile. Rifiutarono. Allora ritirai il progetto. Ho pensato di fare una rassegna stampa, ma persino per i barattoli di colla ho aspettato tre settimane. Se prima non mi davano

nulla da fare, dopo gli articoli mi vidi scaricare addosso compiti molto gravosi. Il dirigente disse che il mio nuovo compito istituzionale era di aprire la biblioteca e di aspettare i clienti. Non veniva nessuno. Se mi lamentavo, mi intimavano: «Devi ringraziare che hai un posto qui dentro».

Il 2002 è stato, forse, l'anno peggiore. Ho presentato un ricorso al Tar, ma in prima istanza è stato rigettato, ho fatto ricorso al giudice del lavoro, non mi sono mai data per vinta. Ho 42 anni, gli ultimi cinque della mia vita li sento persi in una battaglia per ottenere il riconoscimento di quel che avevo prima. Se potessi tornare indietro non credo che rifarei questa lotta. Questa storia mi ha molto cambiata, sono diventata più emotiva, intollerante, non mi fido più di nessuno, io che ero così fiduciosa nel prossimo».

Si immaginerebbe che luoghi di lavoro come le redazioni e gli uffici stampa, abitati da lavoratori decentemente culturalizzati, spesso con pretese di intellettualismo, che si lavano tutti i giorni e si presume passabilmente informati delle cose del mondo siano relativamente immuni da volgarità, servilismo, stupidità. Ebbene, non è così. Difficilmente le donne che hanno famiglia o figli fanno carriera, e se ci riescono è sempre a un prezzo altissimo, pagato anche e soprattutto dalla famiglia. Tuttavia qualcosa sta cambiando anche nelle aziende editoriali, grazie all'interessamento e alla mobilitazione di alcune associazioni della stampa e alla Fnsi, la Federazione nazionale della stampa italiana, che puntano a un "protocollo mobbing" da mettere a punto nel prossimo contratto, con la benedizione dello stesso segretario della Fnsi, Paolo Serventi Longhi. Nel protocollo è centrale l'affermazione che le risorse umane rappresentano il bene più importante dell'azienda. Molti passi avanti sono stati fatti grazie all'apertura, nel novembre 2002, dello "Sportello Mobbing" presso l'associazione stampa romana, grazie al quale fino ad oggi sono venuti fuori dal sommerso più di cinquanta casi e voluto dal segretario dell'Asr, Silvia Garambois, e all'attività sindacale della

presidente della Commissione pari opportunità e membro dell'Osservatorio antisopruso Fieg-Fnsi, Marina Cosi.

Brevi note di resistenza umana

Esiste certamente una relazione forte tra il modo con il quale una redazione tratta le storie di mobbing e il suo *potenziale vessatorio interno*, inteso come capacità di inquinamento esistenziale di un luogo di lavoro che potrebbe essere gratificante e ricco di opportunità. In altri termini, tanto più si riesce a descrivere, a comprendere e a modificare una situazione di vessazione che accade all'esterno della redazione, tanto più si sviluppano dei meccanismi di autodifesa all'interno della redazione stessa. Tanto più il giornalista è efficace nella descrizione e nell'interpretazione di un fenomeno destinato inevitabilmente a espandersi in relazione alle dinamiche di precarizzazione e flessibilizzazione del lavoro, tanto meglio protegge se stesso e la propria redazione. Fa un'azione di *contromobbing*, che contrasta il fenomeno globalmente, nella società, nelle redazioni. Questo spiega perché molte testate trattano il fenomeno in maniera sciatta, superficiale e scandalistica, risultando quindi nello stesso tempo demagogiche e inefficaci. Quando invece il caso viene trattato in maniera approfondita e articolata, l'impatto sulla singola vicenda e sulla percezione del fenomeno da parte del lettore diventa realmente significativo.

È il caso di un magistrato che si ritiene discriminato e messo in condizione di non lavorare dal suo superiore diretto, in una città surreale come Napoli?

⁰ Giovanni Marino se ne è occupato per il giornale "la Repubblica". Diamo una sintesi di quello che ha scritto: «(...) Il pm Antonio Clemente sostiene di aver subito da parte del suo capo, il procuratore Agostino Cordova, una serie di atti e comportamenti tali da ravvisare gli estremi del mobbing. E il Consiglio superiore

Antonio Clemente è nato nel '66 a Montesarchio, in provincia di Benevento. Giudice della procura di Napoli, sezione criminalità comune, rapine, estorsioni, è sposato, ed ha tre figli piccoli. Ma diamo la parola al diretto interessato:

Ho criticato Cordova in maniera composta, per gravi problemi organizzativi. Da quel momento è stato un crescendo di azioni persecutorie nei miei confronti. Sono stato escluso dalla nomina alla Direzione distrettuale antimafia, pur avendone tutti i titoli; sono stato escluso da altri concorsi, non ho più avuto affidati processi di camorra.

È stata una continua mortificazione della mia professionalità, che non mi ha permesso di fare più altre esperienze. Ecco come si può ridurre una persona in condizioni umilianti.

Da dieci anni lavoro in procura. Prima mi sono visto addossare un enorme carico di lavoro. Cordova ha fatto inchie-

avvia una istruttoria. (...) Clemente afferma di esser stato discriminato, escluso ed emarginato dal procuratore. Il pm sostiene che tutto iniziò nell'ottobre '98 quando, in una assemblea dell' ufficio, criticò la gestione organizzativa. (...) E il pm si dilunga sulla sua sinora vana aspirazione a entrare nel pool anticamorra. Sempre bocciato. Sarà il Csm a valutare questo caso, a dire chi ha ragione e chi torto. Cordova, nella sua memoria difensiva nel procedimento per incompatibilità ora al plenum, vi fa cenno, affermando di aver sempre agito nel rispetto di norme e circolari». Giovanni Marino, "la Repubblica" 05/07/2003.

«Finisce sul tavolo del ministro il caso mobbing della Procura. Mera coincidenza, avviene proprio mentre Castelli ordina una nuova ispezione per un'altra contestata scarcerazione di un indagato per camorra e l'Anm lo incalza perché revochi la proroga a Cordova. (...) Il procuratore Agostino Cordova, già trasferito dal Csm rischia adesso anche una azione disciplinare per la storia del mobbing. Questo perché il plenum del Csm ha segnalato la vicenda al ministro Roberto Castelli e al Pg della Cassazione Francesco Favara, titolari delle iniziative disciplinari. Al Csm, diversi mesi fa, si era rivolto il pm Antonio Clemente, lamentando di esser discriminato da Cordova. Il pm accusava il suo capo di avergli impedito l'ingresso nel pool anticamorra e segnalava degli accertamenti — da lui ritenuti vessatori — svolti da Cordova sull'esecuzione di un'ordinanza emessa dal gip su richiesta del pm. Episodi che per il Csm non sono più attuali ai fini delle proprie competenze ma che "in astratto potrebbero costituire fatti di rilevanza disciplinare". (...) Commenta il segretario dell' Anm napoletana, Linda D'Ancona: "Questa vicenda è l'ennesima spia del malessere che vivono i pm in quell'ufficio"». Giovanni Marino, "la Repubblica", 22/04/2004

ste paradisciplinari sul mio conto, per settimane mi ha tartasato su presunte fughe di notizie sui giornali, mi teneva sulle spine, mi incolpava implicitamente di esserne l'autore. Cercava in ogni modo di farmi cadere in fallo.

All'inizio non lo conoscevo bene, poi si è rivelato un uomo pessimo, un pessimo magistrato. Vendicativo. Mi ha emarginato. Molti fascicoli che avrei potuto avere in coassegnazione per inchieste che avevo portato avanti io, mi sono stati sottratti. Per la Dda ha preparato un giudizio scritto dicendo che la mia esperienza era piuttosto limitata, ha disconosciuto il mio lavoro, screditandomi agli occhi dei colleghi. Una volta inserito in una lista nera non ho avuto più la facoltà di parlare con il procuratore.

Io sono un idealista. A 25 anni sono entrato in magistratura perché amo la giustizia. E proprio nella magistratura questa giustizia non viene perseguita. Anche il Csm, cui mi ero rivolto per altre nomine, ha avallato questo comportamento. Non mi ha tutelato come avrebbe dovuto. Mi dicevo: resistere, resistere, resistere fin quando non fosse passato questo terribile momento.

Dai colleghi ho ricevuto poca solidarietà. In questi uffici c'è molta spersonalizzazione e i rapporti umani sono molto difficili da tenere. Mi sarei aspettato di più, anche se tutti erano a conoscenza delle mie vicissitudini. Doppia grave in un ufficio che doveva essere il presidio della legalità.

La malattia

Mi sono ammalato, extrasistole da stress. La tentazione fortissima era di mandare tutti a quel paese, ma è prevalso il senso di responsabilità istituzionale.

La famiglia

Ne parlavo con mia moglie, ma l'ho tenuta fuori il più possibile, mi sono imposto di reagire, mi sono dato allo sport, ho dedicato più tempo alla vita privata. Tra lavoro e famiglia scelgo la famiglia. Ho trovato la forza d'animo per restare in procura, molti, invece, con problemi analoghi ai miei, se ne sono andati.

La denuncia al Consiglio superiore della magistratura

Oggetto: atti di mobbing del procuratore della repubblica

di Napoli in danno del sostituto procuratore Antonio Clemente.

“Chiedo che codesto Consiglio valuti se dalla serie di atti e comportamenti posti in essere dal procuratore di Napoli nei miei confronti, siano ravvisabili gli estremi del cosiddetto mobbing. Vale a dire se sia stato sottoposto dal predetto a una serie di ripetuti soprusi e vessazioni nell’esercizio delle funzioni affinché siano eventualmente adottati tutti i provvedimenti necessari per rimuovere tali condotte. Ritengo che il procuratore di Napoli abbia con le sue condotte realizzato ai miei danni il cosiddetto mobbing, ovverosia un insieme di azioni personali e impersonali che hanno inciso in modo significativo sulla mia condizione emotiva di magistrato. Un insieme di azioni di aggressione, esclusione ed emarginazione da parte del superiore gerarchico, volto a costringermi, quale subordinato, a lasciare l’ufficio, giungendo a una situazione tale per cui non si può parlare di normale fisiologia dei rapporti interpersonali che caratterizza tutti gli ambienti di lavoro ma a una situazione patologica di conflitto. Il procuratore ha posto in essere atti tali da dequalificarmi e da gettare discredito sulla mia reputazione professionale”.

Che il mobbing possa verificarsi anche nel pubblico impiego lo si ricava da una serie di atti giurisdizionali ma anche dai progetti di legge che giacciono in Parlamento e dalla definizione di mobbing di cui parla l’articolo 2 della legge regionale del Lazio del 14 marzo 2001, secondo cui «ai fini della presente legge, per ‘mobbing’ s’intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo posti in essere nei confronti dei lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte di un datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata, ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria persecuzione psicologica o di violenza morale». Secondo questa legge, gli atti e i comportamenti in cui può sostanziarsi il mobbing sono, tra gli altri, le pressioni psicologiche, le offese personali, atteggiamenti miranti ad avvilire, anche in forma velata o indiretta, atteggiamenti ostili, delegittimazione dell’immagine, esclusione o immotivata marginalizzazione dell’attività lavorativa, attribuzione

di compiti eccessivi, esercizio esasperato di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni e disagi.

Del resto per mobbing s'intende anche discriminatoria gestione delle risorse umane.

Credo di poter collocare l'inizio di quella che rappresenta una vera e propria persecuzione ai miei danni, quando in un'assemblea d'ufficio, nell'ottobre '98 se ben ricordo, presente il procuratore, presi la parola per criticare la gestione organizzativa dell'ufficio, con particolare riferimento alla sezione di criminalità comune (che si occupava tra l'altro di estorsioni e rapine) nella quale prestavo servizio in quel periodo, sezione che in quel momento era oberata da numerosi e gravosi procedimenti ed era notevolmente sottodimensionata nell'organico. Chiedevo più risorse e aiuti poiché comunque ci occupavamo di reati che destano notevole allarme sociale.

In quella occasione il procuratore replicò in maniera manifestamente adirata e risentita nei miei riguardi e da allora il suo atteggiamento non è più mutato, anzi addirittura è peggiorato traducendosi in una serie di atti pregiudizievoli della mia dignità e professionalità.

Da quel momento è stato un crescendo di atti e comportamenti a dir poco sfavorevoli e vessatori nei miei confronti.

Il procuratore è arrivato a scrivere che io non sarei stato idoneo al lavoro di gruppo perché il 19 gennaio '99 avevo richiesto di essere esonerato da una codelega con un collega, per una divergenza manifestata nell'ambito di un procedimento circa la necessità di richiedere misure cautelari o meno.

La divergenza e la leale dialettica in un gruppo di lavoro costituiscono elemento indispensabile di confronto e se taluno non condivide alcune scelte essenziali, (su misure cautelari personali), può chiedere legittimamente di farsi da parte. Mai avrei immaginato che addirittura tale atto di responsabilità sarebbe stato poi utilizzato per affermare in sostanza la mia non capacità a operare in gruppi di lavoro.

Per la mia mancata designazione per la Dda, mi sono trovato nella situazione di chi viene considerato idoneo a farne parte sin dal 1997 e da allora, con le motivazioni più disparate, arriva a una sostanziale mancanza di idoneità alla nomina.

La lunga storia della mancata nomina alla Dda costituisce per me (e per larga parte dei magistrati della procura) una serie infinita di sconfitte, maltrattamenti, atteggiamenti atti ad avvilire, di critiche immotivate, atteggiamenti ostili, delegittimazione dell'immagine, sistematica denigrazione, immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa.

In definitiva una storia di mobbing con rimarchevoli ripercussioni psicologiche e anche fisiche.

Mobbing è anche sovraccarico di lavoro: attualmente sono inseriti nella sezione criminalità economica composta da soli tre magistrati, sebbene questa sezione si occupi di migliaia di bancarotte fraudolente, truffe ai danni di enti pubblici, fatture fittizie, usura, riciclaggio, indebito utilizzo di carte di credito e delitti di contraffazione.

Nonostante i ripetuti appelli al Procuratore fin dagli anni scorsi al fine di rinforzare la sezione, essa è stata sostanzialmente smantellata, lasciando i tre magistrati con migliaia di fascicoli pendenti che non possono nemmeno essere esaminati in fase preliminare, con gravi conseguenze e ricadute su un credibile e serio servizio di giustizia che deve essere fornito ai cittadini.

Chi fa ricorso, chi è dissenziente rispetto alle scelte organizzative del capo, non esercita un diritto-dovere civico ma dà fastidio e deve pagare¹⁰.

¹⁰ Su questo punto, Clemente rimanda ai documenti sottoscritti da numerosi colleghi della procura, agli atti del Csm, in relazione alla procedura per l'incompatibilità ambientale del procuratore Agostino Cordova. In tali atti si scrive apertamente del proliferare delle iniziative di natura disciplinare e/o paradisciplinare intraprese dal procuratore verso chiunque rappresenti o abbia manifestato il dissenso nell'ufficio. Di manifestazioni di aperta ostilità nei confronti di chiunque, in qualsiasi sede, abbia espresso opinioni dissenzienti o critiche alle scelte organizzative. Dell'incremento di iniziative disciplinari subito dopo la presentazione del documento del 10 ottobre 2001, nel quale si rappresentava l'estremo disagio cagionato ai pm dalle particolari modalità di conduzione dell'ufficio. Di aver ritenuto le osservazioni agli ordini di servizio di natura organizzativa come dei veri e propri attacchi personali. Di aver mostrato di voler prendere le distanze da numerosissimi colleghi, operando una pericolosa distinzione qualitativa tra sostituti del medesimo ufficio. Di un'evidente vocazione del

Dopo dieci anni di attività inquirente, nonostante il grande impegno profuso, com'è stato riconosciuto dalle statistiche e da colleghi e superiori in procura, sono stato ripagato così. Francamente mai avrei immaginato che tali cose potessero accadere in magistratura. Sono consapevole che grazie al fatto di avere altri interessi, una famiglia con tre bambini piccoli da crescere, un poco di attività sportiva e la lettura, ho evitato che da tali azioni di mobbing derivassero conseguenze quali depressione o qualcos'altro di più grave. Tuttavia da questa storia non pochi danni sono derivati anche a livello fisico, come accertato nella documentazione clinica che mi riservo di far valere nelle sedi deputate.

Il ruolo dei media è fondamentale per far pagare un costo di immagine alle aziende che praticano il mobbing strategico. È una battaglia di civiltà, analoga alla battaglia che si dovrebbe fare, e che spesso non si fa, contro la tortura, specie quella di matrice “democratica” e occidentale. Qualche volta è possibile ottenere qualche successo parziale grazie alla sensibilità e alla tenacia di qualcuno di noi.

È il caso di L.I., 39 anni, diplomata in ragioneria, ex responsabile dell'ufficio fiscale di una grande azienda informatica, una situazione arrivata all'attenzione dell'osservatorio antimobbing della Campania grazie anche all'interessamento de “la Repubblica” e de “il Manifesto”¹¹. La sua storia è quella di un'impiegata di una multinazionale olandese, che produce alta tecnologia, e che alcuni anni fa ha comprato

procuratore alla personalizzazione dei conflitti istituzionali in forme suscettibili di svolgere effetti intimidatori e gravemente lesivi dell'autonomia e della dignità dei singoli magistrati. Dell'impressionante numero di ordini di servizio e di circolari, di direttive che appaiono funzionali soprattutto al controllo dell'operato dei sostituti. Della richiesta di comportamenti oggettivamente inesigibili che si traduce inevitabilmente in altrettante scontate e pressoché generalizzate mancanze disciplinari a orologeria, con quanta serenità dei sostituti è facile comprendere.

¹ “la Repubblica” ed. napoletana dell'11/05/04, “il Manifesto” del 29/05/04.

un'analoga azienda italiana. La signora era molto affiatata con il vecchio management, riteneva di potersi esprimere in difesa di un collega che le appariva vittima di qualche ingiustizia, e di parlare in assemblea dicendo francamente ciò che pensava. Oggi si ritrova in causa con l'azienda per dequalificazione professionale, un'azienda con la quale lavora da circa 17 anni. Quando cominciò a lavorare nel 1987, l'azienda produceva macchine da scrivere, registratori di cassa e calcolatrici.

Con il lavoro si acquisiva professionalità – ricorda L.I. – i nostri capi erano straordinari, ci insegnavano molto, fu un'esperienza bellissima. Mi specializzavo nella compilazione di bilancio. Mi sono ritrovata addetta all'ufficio fiscale, un lavoro da commercialista. C'era solidarietà e accordo, allora, tra i giovani e gli anziani, impiegati e operai. Il contesto generale era idilliaco, un clima oggi inimmaginabile. Allora avevamo asili nido, una biblioteca fornitissima. Per i problemi c'era a disposizione un'assistente sociale che seguiva noi e se necessario anche le nostre famiglie, un medico di fabbrica, un ginecologo, l'infermeria per fare tutti gli esami specialistici, mammografia, pap test. Nei giardini della fabbrica si coltivavano le arance, non entravano auto, ci si spostava in bici. Insomma, stavamo superbene.

Ma ben presto la favola finisce, e arriva l'ora della ristrutturazione. È l'inizio di un calvario: competenze mortificate, passaggi di lavoro in lavoro, verso mansioni sempre più basse. Una lenta demolizione di una solida identità professionale.

Un giorno, nel centro di costo, arrivano una nuova amministratrice e un nuovo direttore. Il 5 agosto 2000 muore il padre di L.I. all'improvviso. Il rientro dalle ferie è durissimo: il nuovo capo dell'amministrazione le chiede di trovare fatture in archivio in realtà già sulla scrivania, si sente dire di continuo: «non sai fare niente, sei una buona a nulla». Il 25 ottobre si ammala di una brutta malattia al cervello, che la costringe a casa per quattro mesi. Al rientro in ufficio non

trova più nulla di suo: cassetti vuoti, carte sparite. Il capo del personale la chiama: «Siamo in una fase di ristrutturazione del centro di costo, vuole andare in mobilità?». L.I. non può, è ammalata, ha una figlia in età scolare e un fratello minore di cui è tutrice. «Allora, però, dovrà cambiare lavoro». Viene allora addetta a un centro di costo a disposizione del personale, quindi libera di fatto da ogni mansione. Scopre che il suo lavoro è passato a una collega che era nella sua stanza. Ma non è tutto. A marzo si riaprono le danze.

«Abbiamo un'altra proposta, un corso di 90 giorni in Piemonte di *visual basic developer* insieme ad altri amministrativi». «E mia figlia?». «Se non accetta, la licenziamo». Disperata, chiede l'intervento della Fiom Cgil, ottiene di restare. L'assegnano a un corso virtuale: *Gvu administrator server 2000*, gestione delle reti informatiche, tutto in inglese tecnico, otto ore al giorno per circa tre mesi. Roba da ingegneri, non da ragionieri. Chiede allora di nuovo un lavoro attinente alle sue capacità professionali. La inviano a un centro di costo come tecnico informatico. Per gravi problemi alla vista, intanto, le viene riconosciuta l'invalidità civile. Altro cambio di lavoro. Si chiama *Pm support*. Ha appena iniziato e la mandano in cassa integrazione per un anno. Torna e trova il sistema informativo del tutto disabilitato. È inutile continuare, la musica è sempre quella. Ad accoglierla c'è un cosiddetto *help desk* che le chiarisce rapidamente la situazione: ci sono solo due possibilità, diventare un'operatrice di call center dopo 17 anni di lavoro, oppure andarsene. L.I. mantiene la calma, rifiuta il call center e si dirige alla sua scrivania. Ma l'*help desk* non può accettare un rifiuto, l'aggrede verbalmente e finisce per metterle le mani addosso.

Attualmente in cura presso il centro clinico antimobbing della Asl Napoli 1 per una grave forma di psicopatologia depressiva, L.I. è stata costretta a denunciare penalmente e civilmente la sua azienda.

Ma dov'è il lieto fine?

A volte ci si distrae, e si pensa ingenuamente che nessuna persona civile, colta e ragionevole possa essere favorevole, o anche solo tollerare vessazioni, discriminazioni e molestie sul posto di lavoro.

Si è portati a credere che, una volta denunciato il fenomeno, mostrato lo squallore della violenza psicologica e spesso anche fisica nei confronti di persone spesso dotate di una grande professionalità, nonché di un robusto senso etico accompagnato magari da una certa dose di ingenuità, il più sia fatto, e che un circolo virtuoso aziendale, sindacale e legislativo possa automaticamente attivarsi.

Ovviamente, non è così.

Almeno per quanto riguarda l'editoria, il mobbing redazionale corre il rischio di diventare un fenomeno fisiologico, sparendo quindi, da un certo punto di vista, dal novero della patologia.

Esiste un livello di conflitto di interessi oltrepassato il quale un'attitudine vessatoria diventa semplicemente inevitabile da parte di chiunque.

Il giornalista spacciatore di pubblicità e piazzista di notizie è una figura deforme che inquina la società civile nel suo complesso, e che non può non essere mobbizzato e mobbizzante. L'unico antidoto a questa triste evoluzione, fortunatamente ancora lontana ma non per questo meno probabile, abita nella deontologia professionale, nella solidarietà tra i giornalisti, e nella coscienza dei lettori.

Bibliografia

1. Associazione Stampa Romana, *Mobbing*, <<http://www.stampa-romana.it>> consultato il 02-08-04
2. Augé M., *Nonluoghi. Introduzione ad una antropologia della surmodernità*, Eleuthera Milano, 1993
3. CURCIO R. (a cura di), *L'azienda totale. Dispositivi totalizzanti e risorse di sopravvivenza nelle grandi aziende della distribuzione*, Sensibili alle foglie cooperativa a r. l., Roma 2002
4. EGE H., *Il mobbing in Italia*, Ed. Pitagora, Bologna 1997
5. Forti C., *Le redazioni pericolose. Come fare la giornalista e vivere infelicamente*, DeriveApprodi, Roma 2000
6. HIRIGOYEN M-F., *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Torino, Einaudi, 2000
7. Pastacaldi P., *Mobbing in redazione*, <<http://www.odg.mi.it>>, intervento al convegno romano “Mobbing e Impresa responsabile - Etica nell’economia - Legislazione europea ed italiana - Aspetti giuridici e clinici”, Roma, 20-21 gennaio 2004.

SERGIO PIRO

Mobbing e bossing.

È lecito creare entità nosografiche?

Non solo, questi dialetti hanno determinato la nascita di una strana lingua, quella del "gramelot", nella quale si inserivano discorsi, dialoghi che erano anche divertenti: la favola, il lazzo, il gioco sarcastico, il paradosso di tutte le situazioni che prendevano in giro i personaggi stronfioni, prepotenti, gli sciocchi...

Dario Fo, in *De Sanctis* 2002

«Emergono a volte, dalla palude dell'informazione globalizzata, delle situazioni di degrado, più che lavorativo, squisitamente umano. Il caso dell'insigne chirurgo universitario che frattura il naso con una testata alla sua allieva per punirla di un errore sembra più un mito metropolitano che un evento reale: troppo assurdo, iperbolico, paradossale. Se fosse vero, ci sarebbe molto da dire sui mutamenti antropologici ormai in atto nel campo dei rapporti tra docente e discente, uomo e donna, capo e subordinato. Se fosse vero, si dovrebbe ricordare con nostalgica malinconia i bei tempi andati del barone universitario, che, dall'alto del suo magistero, avrebbe impartito una severa lezione alla discepola disattenta, mortificandola con il carisma e la buona educazione» (Blasi F., 2001).

Se si fa una lettura anche superficiale della letteratura internazionale e dei riferimenti in rete su quello che viene definito *mobbing* o, altre volte, *bossing strategico*, si rimane sorpresi dall'estensione della trattazione e della crescente pre-

senza dell'argomento nel mondo. Come si dirà più innanzi, queste due condizioni di sofferenza antropica connessa all'attività lavorativa non possono essere né identificate fra loro né eccessivamente disgiunte.

Per quanto riguarda la letteratura italiana un riferimento forte deve essere fatto all'esteso lavoro di Harald Ege nonché alle pubblicazioni di Alessandro e Renato Giglioli, di Harald Ege e Maurizio Lancioni, di Claudio Petrella e Paolo Pappone; per gli aggiornamenti di queste pubblicazioni aurorali, basta consultare i corrispondenti siti *net*. Ma il riferimento principale di chi scrive è il lavoro di Francesco Blasi, pubblicato in questo stesso volume.

Inoltre, opportunamente Alessandro e Renato Gilioli ricordano che il termine di *mobbing* è stato usato da Konrad Lorenz nei suoi studi di etologia per indicare il comportamento di alcuni animali della stessa specie che si coalizzano contro un membro del gruppo e lo attaccano e lo escludono dalla comunità, portandolo talvolta fino alla morte. Di lì il termine è stato trasferito allo studio di accadimenti umani: Heinz Leymann ha per primo descritto con compiutezza il fenomeno dalla persecuzione sistematica nei luoghi di lavoro (il *mobbing*) e la condizione di terrore psicologico che ne consegue, valutandone il rischio relativo ai diversi settori lavorativi.

Il termine *mobbing* deriva dalla parola inglese *mob*, folla, ressa, confusione, e il verbo inerente, *to mob*, «assalire in massa, malmenare, aggredire»¹. Dal Webster's Third New International Dictionary, p. 1450, si trae l'etimologia della parola *mob*: essa compare in inglese a metà Seicento e deriva direttamente dal latino *mobile vulgus*. Questa etimologia è, a

¹ La parola *mob* va pronunciata con una *o* breve che inclina a una *o* aperta nella pronuncia britannica e a una *a* nella pronuncia americana; la parola *mobbing* va pronunciata con una sola *b* e con una nasalizzazione del suono *ng*.

giudizio di chi scrive, assai importante per il suo riferimento alla collettività brulicante, alla turbolenza, all'affollamento, all'assalto.

Generalmente dunque il *mobbing* viene definito come una situazione di aggressione, di esclusione e di emarginazione di un lavoratore da parte dei suoi colleghi o dei suoi superiori. Ma certamente v'è di più: anzi, se si riflette bene, v'è molto di più.

Se solo si considerano alcuni dei titoli dei libri italiani degli Autori ricordati prima, compaiono espressioni molto significative. Così Harald Ege nel 1996: *che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*; e gli fanno eco Alessandro e Renato Gilioli, nel loro libro del 2000, parlando esplicitamente di: *come difendersi dal mobbing e dal nuovo "capitalismo selvaggio"*.

Sembra così evidente che, sul piano semantico, *mobbing* e *bossing strategico* non possono essere considerati come sinonimi. Sembra infatti che l'espressione *mobbing* alluda molto di più alla spontaneità di un agire psicologico collettivo, mentre l'espressione *bossing* sembra piuttosto riferita a un'azione utilitaristica e preordinata messa in atto da pochi. Questa distinzione non è né secondaria né inutile.

Già da questi due esempi appare evidente che gli studi sul *mobbing* tendono con forza ad allargarsi in due direzioni:

1. verso una ricerca di carattere antropologico sulla condizione comunicazionale, interattiva e intertrasformativa nelle imprese, nei laboratori, negli uffici e nelle industrie in questo momento epocale e, ancor più generalmente, in uno studio della mentalità collettiva, grupppale e sottogrupppale, agli albori del secolo ventunesimo;
2. verso l'analisi politico-strutturale delle attuali trasformazioni del mondo lavorativo, in un momento storico

in cui gli interessi aziendali sembrano nettamente prevalere sui problemi della difesa e della tutela dei diritti dei lavoratori. Quello che infatti non si può dimenticare è che le tematiche del *mobbing* e del *bossing* coincidono in Europa con la grande fase della ristrutturazione delle aziende (ad. es., in Italia, la Fiat), dei licenziamenti di massa, della crescita reale della disoccupazione in buona parte dell'Occidente, dell'ossessionante appello alla flessibilità lavorativa (cioè al precariato accettato a capo chino), del pericolo di chiusura delle imprese più deboli (cfr. in Italia i casi Parmalat e Alitalia). In questo senso non v'è *mobbing* che non sia espressione di una generale bellicizzazione difensiva e reattiva della vita associata e non v'è *bossing* che non sia politicamente e militarmente strategico, consapevole come le torture inflitte ai nemici per ordine generalizzato delle varie Gestapo o Cia.

Questo doppio binario di un'analisi antropologica e antropologico-trasformativa del *mobbing* e di un'analisi politico-strutturale e aziendale per il *bossing* strategico non può essere seguito troppo a lungo: possono immediatamente trovarsi forti distinzioni fenomeniche, ma poi prevale il criterio antropologico di una descrizione unitaria.

Inizialmente infatti, sul piano di una fenomenologia sociale, appare importante la distinzione fra il *bossing* strategico che si costituisce come un momento unitario, consapevole e razionale, con uno *scopo* ben definito che è quello dell'espulsione di un dipendente sgradito da parte di superiori o addirittura della direzione aziendale, e il *mobbing* spontaneo, inteso nel suo etimologico riferimento alla moltitudine, all'affollamento, all'assalto.

Nell'azione di *mobbing* messa in atto da una collettività

di altri dipendenti, gli stessi motivi di legame alla produzione e di asservimento performativo che ispirano la logica utilitaristica e aziendalistica del *bossing* si ritrovano in una forma dispersa e molecolarizzata: allo scopo razionale e lucido del *bossing* si contrappone nel *mobbing* una molteplicità polverizzata di *scopi* individuali (nella terminologia di Castelfranchi e Parisi, 1980).

In questo si riconosce una caratteristica dei gruppi umani ad alta competitività interna: una ridda di momenti aggressivi, invidiosi, limitati, subdolamente interessati nel senso di un vantaggio immediato relazionale, emozionale, sessuale, di prestigio, di asservimento e di sudditanza, fra loro connessi in quella *guerra* di tutti contro tutti, che è la condizione delle microcomunità umane asservite a un lavoro senza passione, senza interessi, senza comprensione del generale orizzonte di senso. Debbono considerarsi come manifestazioni di guerra tutte le forme di negazione dei diritti degli altri, di violenza personale, di gelosia, di stupro, di assoggettamento ideologico, comportamentale, religioso e culturale, di oppressione delle donne e degli uomini, che versano in condizioni presunte o reali di difficoltà. Tutte queste modalità *costituiscono* o *modulano* o *sovradeterminano* la sofferenza oscura².

A questo punto sembra massima la distanza del *mobbing* spontaneo ed emozionale, espressione di una risultante spon-

² L'uso del termine generico e contestativo di *sofferenza oscura* ha il vantaggio di non inserire coloro che intendono "curare" in nessuna disputa di carattere etiologico e in nessuna delle tante discussioni di differenziazione fra biologico e psicogenetico, fra psicogenetico e ontico, fra *attuale* e di *transfert*, fra forme distimiche, reattive, psicogene, ontiche della depressione, DSM IV-TR etc. Il termine "oscuro", attribuito alla sofferenza detta psicopatologica, viene all'autore di questo scritto dal titolo di un libro del 1964 di Giuseppe Berto e non ha nulla a che fare con analoghe diciture di professori universitari per libri pieni delle "chiarezze" proprie dell'*advertising* delle case farmaceutiche.

tanea di psicologia bellica e sopraffattoria, dal *bossing* preordinato e lucido, espressione di una politica militare di dominio.

Ma, al di là di questo punto si riconosce anche la diadromica compresenza³ di fattori generalmente riferiti a un orizzonte unitario (la condizione lavorativa di gruppi altamente organizzati in questa epoca) e di fattori relativi al ventaglio delle diverse situazioni sottogruppali o singolari. Non v'ha dubbio, lo dice l'esperienza di vita e la sensibilità sociale e politica di ognuno, che laddove i dirigenti praticino il *bossing*, la collettività dei dipendenti renderà sempre più esplicita e diretta l'azione di *mobbing* complanare di tutti contro uno o di tutti contro tutti. Sia chiaro però questo: come tutta la bellicosità spontanea, che nella vita associata la nostra specie estesamente presenta, è legata (anche se non totalmente determinata) alla scelta della liceità antica e presente della guerra «come prolungamento della politica», così il *mobbing* sembra darsi nella spontaneità delle relazioni interumane e il *bossing strategico* maggiormente appartiene alla consapevole politica delle alte sfere o a un loro stile militare stabilizzato.

Ma qui il discorso s'è eccessivamente allungato.

L'universo della "cura" del *mobbing* è sconfinato ed inutile (almeno a tempi brevi). Ege e Lancioni dicono giustamente che conoscere il *mobbing* è già difendersi dal *mobbing* e tale è anche il senso del lavoro promozionale intenso di

³ *Diadromia/diadromico*: nella terminologia introdotta da chi scrive in campo di analisi dell'accadere antropico singolare o plurale, *διάδρομος* è ciò che corre di qua e di là; *διαδρομή* è il correre a traverso, il correre di qua e di là, l'andare e venire; la diadromia dovrebbe essere intesa, in modo approssimato per il carattere stesso di ciò che qui si intende, *come una proliferazione locale di spunti teorici mutualmente incompatibili* (Piro S. 1997, 2001). *Diadromica* è la compresenza di atteggiamenti proposizionali incompatibili o di diverso livello astrattivo (es. linguistiche e metalinguistiche, situazione tipica dei paradossi come quello del Cretese, cfr. Tarski A., Picardi E.).

Claudio Petrella e della sua *équipe*. Ma certamente, un mutamento della condizione dei lavoratori dell'impresa del ventunesimo secolo è quella della riconquista del senso complessivo del proprio lavoro e della conquista dello scopo trascendente dell'essere insieme (del costituire una singolarità plurale che si muove verso un *telos*): ma che cosa accadrebbe però in quelle imprese che producono mine anti-uomo o sigarette, oppure automobili asfissianti capaci di velocità grandemente più forti di quelle concesse dalla legge di tutti gli Stati?

Superato il transito sub-epocale che ha condotto dalla statica inquietudine degli anni Novanta alla drammatica e scomposta agitazione dei primi anni del nuovo millennio, il tema di ricerca delle conseguenze della guerra nella sociopsicologia delle masse e nelle presenze singole sembra aprire orizzonti nuovi e spietati. La nostra specie ha creato la guerra, che ora si le rivolge contro con una retro-azione distruttiva, deformante, inarrestabile.

Ma, per ora e nel campo ristretto in cui si svolge la nostra pratica, elementi centrali dell'azione sociale sono la (crescente) consapevolezza dei cittadini e la (auspicata) mobilitazione dei servizi sociali e sanitari, primi fra tutti i servizi territoriali di salute mentale o di quello che vi è equivalente nelle varie regioni-Stato d'Europa. «L'iniziativa portata avanti presso la nostra U.O. di salute mentale, a quanto ci risulta, è la prima avviata in Italia presso un Centro di Salute Mentale territoriale», scrivono Pappone e Petrella nel 2000 e molte altre ne sono seguite nell'intero paese.

Ma appunto qui nasce un problema operativo di grande rilievo sul *mobbing* interno dei servizi di salute mentale, di cui non è il caso di parlare, altrimenti si correre il pericolo di essere sottoposti a un *bossing* strategico e a un *mobbing* collettivo, insieme.

Il che non è detto che non sia veramente accaduto.

La comparsa di entità nosografiche nuove in psicologia sociale e in psicopatologia ci ripropone temi di ricerca antichi e mai usciti di scena sulla *diagnosi in psicopatologia* (psicologia clinica, psichiatria, salute mentale, etnopsichiatria, etc.). Sono coinvolti in questa tematica (o meglio sin-tematica⁴) dimensioni del conoscere e del narrare, alcune delle quali sono abbastanza stabili nella reistica consistenza delle convenzioni accettate, ed altre incerte, contraddittorie, facilmente contestabili. Ma già se consideriamo l'utilizzazione corrente di *mobbing* nel campo della salute mentale e della patologia del lavoro, già subito si nota un bisemanticismo d'uso: il termine viene usato per indicare sia il fenomeno sociale e/o psicologico-collettivo (e dunque i comportamenti di un singolo o di un gruppo), che la risultante soggettiva nelle persone che sono oggetto di tali cortesi comportamenti. In questo secondo caso si dovrebbe invece dire *sofferenza da mobbing*, oppure *nevrosi da mobbing*, oppure *depressione* o, ancora, *disorder* (con la sua dilettevole traduzione in *disturbo*) o quanto altro di psichiatrico debba essere detto secondo le convinzioni, i gusti, le preferenze, talora le attenzioni o gli omaggi delle case farmaceutiche. Dire *mobbing* per indicare una condizione soggettiva spiacevole o una depressione è la scelta di un gergo sciatto, sub-professionale.

Al di là di questo ovvio rilievo, si apre il consueto e mutevole campo d'indeterminazione del parlare psichiatrico o clinico. Definizione, denominazione, identificazione, uso dell'è di identità, rimbalzi fra intensione ed estensione, distinzione fra livello linguistico e metalinguistico⁵: tutto il bagaglio della semantica operativa viene tirato in ballo per lo studio di un'operazione contaminata e ridondante, che incolla alla

⁴ Sintematica è un raggruppamento di argomenti connessi a una ricerca (Piro S. 2004).

⁵ Cfr. per questi argomenti: Piro S. 1997, 2001, 2004.

descrizione sociologica o sociopsicologica (poco definita nel suo nucleo e ridondante nel suo alone) la narrazione di una condizione di sofferenza personale che può presentarsi con modalità fra loro molto diverse sia nel sentire soggettivo (*Erleben*) che nell'espressione e nella comunicazione.

E nasce qui il solito pasticcio fra i limiti del sentire adeguato comune (cioè la «normale» reazione emozionale a una situazione spiacevole) con il sentire «patologico», che può essere detto nevrotico, depressivo, sensitivo, delirante e quante altre mai forme linguistiche si possa immaginare, comprese quelle, del tutto dereistiche, dei manuali diagnostico-statistici in psichiatria. Di fronte alla chiarezza della descrizione sociologica, antropologica e psicologico-plurale del *mobbing* sta la consueta confusione della psicopatologia, della psicologia clinica, della diagnostica psichiatrica, dove linguaggi e concetti tendono ad affollarsi, confondersi, ripetersi, divenire tautologici.

Un linguaggio formato da tanti dialetti, con la possibilità di sostituire parole in determinati momenti, e quando si trovava nell'impaccio di non sapere quale parola scegliere, per far capire qualche cosa, ecco che subito metteva tre, quattro, cinque sinonimi. C'è un esempio straordinario: un giullare di Bologna racconta di una ragazza che si trova ad abbracciare un uomo che ama. Ma di colpo ne ha paura. Ha voluto ad ogni costo far l'amore con lui, ma quando si trova nel momento delicato, ecco che subito lo allontana e dice: «*Non me tocar a mi, che mi a son zovina, son fiola, tosa son e garsonetta*». Ha detto tutto: sono ragazza, sono ragazza, sono ragazza e anche ragazza. Così ognuno si può scegliere il termine che meglio comprende (Fo D. 1977 p. 29).

Ma appunto la madre di tutte le confusioni è quella che sta al primo posto: quella, detta in termini spicci, fra una reazione emozionale «normale» e una «patologica»; e non si prenderà qui nemmeno in considerazione l'idea di ricordare

un dibattito di centocinquanta anni nella distinzione fra queste due possibili modalità, distinzione che pur rimane tuttora necessaria, centrale e irrisolvibile in campo medico-legale. La irrisolvibilità in psichiatria forense, come anche nella pratica della salute mentale, rimane legata e connessa alla problematica mai risolta del limite di una reazione emozionale agli avvenimenti che possa dirsi «normale» o che sia già «patologica»: le seriazioni astrattive di sintomi (che sono la base di tutti i metodi statistici in psicopatologia) non hanno alcun successo nel confronto con i diversi concreti destini umani che si incontrano nella ricerca o nell'agire pratico, perché è appunto caratteristica dell'*Erleben* di sofferenza di poter essere «parlato» con parole [cioè con atteggiamenti proposizionali⁶] che stanno – caso per caso per ogni singolarità antropica – talora da un lato e talora dall'altro lato di qualunque ipotetica «linea di normalità» che si possa inventare.

Ma segue qui un punto importante. Per il lavoro di salute mentale la distinzione fra la presunta «normalità» e la presunta «patologicità» di una reazione soggettiva al *mobbing* non è operazionalmente molto utile per un motivo molto semplice: la «buona pratica» dei servizi si prende cura della sofferenza e non è minimamente turbata dal fatto che, nelle forme di limite, un intervento comprensivo o agogico o critico-induttivo o psicoterapeutico (*more antiquo*) o altro non può che essere indicato in entrambe le possibili varianti [rea-

⁶ *Atteggiamenti proposizionali*: l'espressione atteggiamenti proposizionali, mutuata da Russell e da Quine, ma filosoficamente metamorfosata rispetto all'orizzonte neo-positivistico in cui nacque, viene usata per sottolineare il carattere nascente della conoscenza antropologica. I termini di atteggiamento, di proposizione, di «io credo che», «io penso che», e ancor più «darsi da fare perché», oppure «desiderare che» non si arrendono alla loro trasposizione in simboli logici, perché continuamente riguardano indietro alla loro origine mondana e vi ricadono (Piro S. 2001, p. 290).

zione emotiva indifferenziata (dunque «normale») oppure ansia e/o depressione eccedenti (dunque «patologiche»)], per cui la massima parte delle persone staranno meglio per l'intervento del servizio, senza che si sia potuto affatto capire se dal momento sociale del *mobbing* sia derivata una semplice sofferenza esistenziale o una vera nevrosi psicopatologicamente «consistente»⁷.

In questi casi la «buona pratica» dei servizi *stabilisce un principio epistemologico di fondo*: nelle persone che soffrono in conseguenza di accadimenti morali e ben descrivibili della loro vita personale (lavorativa, relazionale, interpersonale, etc.) non vi è possibilità (autentica) di distinguere nella sofferenza una modalità «normale» e una modalità «psicopatologica». Mai come in questo caso, i procedimenti della definizione debbono essere visti nell'ottica deflazionistica della verità e del significato (Horwich P. 1990, 1998). E la concezione di un'epistemologia delle scienze umane che sia, oltre che transitoria, anche paradossale (Piro S. 1997, 2001, 2004) si avvalorava dalla seguente formula: la reazione angosciato-depressiva da *mobbing* = la «normale» risonanza emotiva del *mobbing* + la reazione angosciato-depressiva da *mobbing*. Qui si ravvisa tipica la forma del paradosso (Tarski A., Picardi E.), dove la reazione angosciato-depressiva da *mobbing* appartiene sia al metalinguaggio che al linguaggio-oggetto. Questo dato è molto importante perché spiega analiticamente sia il motivo positivo della presa in carico della sofferenza da parte dei servizi di salute mentale indipendentemente dall'esistenza di una diagnosi psichiatrica, che il fatto negativo che

⁷ Vengono qui mantenute denominazioni e “entità” del linguaggio psichiatrico standard della seconda metà del Novecento (peraltro senza civetterie con i manuali diagnostico-statistici), per motivi necessari di brevità, di concisione e di intercomprensione rapida approssimativa con i lettori. Per una critica più approfondita del denominare in psichiatria e di critica dell'impianto epistemologico delle nosografie psichiatriche si vedano: Piro S. 1986, 1988, 1997.

molte reazioni emozionali ad accadimenti della vita di tutti i giorni siano psichiatrizzate⁸.

Al di là di questo, dove le reazioni al *mobbing* assumano caratteri e intensità tali da elicitare diagnosi psichiatriche maggiori (depressione maggiore, psicosi, delirio di riferimento e persecuzione), il *mobbing* sembra allinearsi alle caratterizzazioni comuni ad altri *life event*.

Tuttavia, e rimane questo il punto più interessante della ricerca, sia il *mobbing* che il *bossing strategico* si presentano come *life event* compatti, ben descrivibili, di facile accertamento (al contrario di quello che accade in situazioni più vaste e diffusi come la condizione dell'emigrato in cui si scatenano deliroidi transitori di rapporto sensitivo).

Dunque la ricerca sulle reazioni da *mobbing*, sia per la sofferenza «minore» da disagio o da nevrotizzazione incipiente, che per la sofferenza ad espressione più propriamente psicopatologica, sembra costituire un campo nuovo e interessante nella ricerca sulla connessione fra un accadere sociale vasto e contraddittorio in cui domina la guerra e un accadere singolare in cui si scatenano la paura, l'angoscia, la rabbia, il senso di disvalore, l'*Erlebnis* di vittima.

Si tratta dunque di una ricerca problematica, iniziale, forse inconcludente, ma reale sull'accadere antropico e non di un'esercitazione di costruzione nosografica come sovente avviene quando occorre un mercato nuovo per uno psicofarmaco nuovo.

Poiché di sofferenza umana si parla e di ricerca, la

⁸ Attraverso questa via infatti la grande industria psicofarmacologica globalizzata può sperare di trovare le pillole adatte a curare il senso di fallimento a un esame, il dolore di essere stati piantati dalla propria ragazza, il disappunto per aver perduto il treno e la rabbia per il gol fatto dalla squadra avversaria: a queste situazioni potrebbero corrispondere *disorders* particolari dei manuali diagnostico-statistici validi su tutto il pianeta e forse per l'eternità (o fino all'edizione successiva).

ricerca sul *mobbing* dovrebbe portare, se non diverrà un campo di nuova istituzionalizzazione, all'apertura di strade nuove nella pratica (la «buona pratica» dei servizi di salute mentale, una pratica trasformativa: Piro S. 2003), nella teoria della sofferenza, nei linguaggi continuamente mutevoli che cercano di esprimerla, nell'attività dei servizi pubblici di salute mentale.

Bibliografia

- Babcock Gove Ph. a. The Merriam Webster Editorial Staff 2002: *Webster's Third New International Dictionary*, Merriam Webster, Springfield. (Ma).
- BERTO G. 1964: *Il male oscuro*, Rizzoli, Milano, 1964.
- BLASI F. 2001: *Colpo di testa*, "Iustitia, settimanale on line", 39, 4 novembre (sotto lo pseudonimo di Pulvinar)
— 2004: *Il lavoro perverso*, in questo libro.
- CASTELFRANCHI C. e PARISI D. 1980: *Linguaggio, conoscenze e scopi*, Il Mulino, Bologna.
- DE NOTARIS E., PETRELLA C. e BLASI F. 2000: *Psicodrammafurtodelpensiero*, Guida, Napoli.
- DE SANCTIS F. 2002: *Intervista a Dario Fo 'I miei primi sette anni a Porto Valtravaglia'*, "l'Unità", 10 ottobre.
- EGE H. 1996: *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora, Bologna.
— 1997: *Mobbing estremo*, Ed. Prima, Bologna.
— 1998: *I numeri del Mobbing*, Pitagora, Bologna.
- EGE H. e LANCIANI M. 1998: *Stress e mobbing*, Pitagora, Bologna.
- FO D. 1977: *Mistero buffo. Ci ragiono e canto*, Einaudi, Torino (I ed. Bertani 1974).
- GILIOLI A. e GILIOLI R. 2000: *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal nuovo «capitalismo selvaggio»*, Mondadori, Milano.
- HORWICH P. 1990: *Truth*, Blackwell, Oxford (trad. ital. di M. Dell'Utri: *Verità*, Roma-Bari, Laterza); sec. ed. 1998.
— 1998: *Meaning*, Oxford University Press, Oxford.
- LEYMANN H., cit. da Pappone P. e Petrella C.
- PAPPONE P. e PETRELLA C. 2000: *L'assistenza alle vittime del mobbing e ai lavoratori affetti da disturbi da disadattamento lavorativo: primo bilancio di un'esperienza*, in Pellegrino F., *La sindrome del burn-out*, Centro scientifico editore, Torino.

- PICARDI E. 1994: *La chimica dei concetti. Linguaggio, logica, psicologia 1879-1927*, Il Mulino, Bologna.
- 1999: *Le teorie del significato*, Laterza, Roma-Bari.
- PIRO S. 1986: *Trattato sulla psichiatria e le scienze umane, Vol. I^o: Euristiche connessionale*, Idelson, Napoli.
- 1988: *Cronache psichiatriche. Appunti per una storia della psichiatria italiana dal 1945*, Ed. Scientifiche Italiane, Napoli.
- 1993: *Antropologia trasformazionale. Il destino umano e il legame agli orizzonti subentranti del tempo*, Angeli, Milano.
- 1995: *Critica della vita personale*, La Città del Sole, Napoli.
- 1997: *Introduzione alle antropologie trasformazionali*, La Città del Sole, Napoli.
- 1999: *L'inarrestabile diadromia: le antropologie trasformazionali*, in Marzi V. e Dalla Ragione L., *Anticipazione*, Centro documentazione Ed., Pistoia, pp. 17-36.
- 2001: *Diadromica. Epistemologia paradossale transitoria delle scienze dette umane*, Idelson, Napoli.
- 2002: *Esclusione Sofferenza Guerra. Tesi provvisorie approvate dall'Operativo Esclusione Sofferenza*, La Città del Sole, Napoli.
- 2003: *Contributo allo studio del revisionismo psichiatrico italiano dopo il 1981*, "L'Ippogrifo. Venticinque anni dopo, ancora", p. 15.
- 2005: *Gramelot epistemologico. Manuale per la ricerca nel campo antropic continuo*, La Città del Sole, in corso di pubblicazione.
- TARSKI A. 1952: *The Semantic Conception of Truth and the Foundations of Semantics*, ristampato in Linski L. Edr., *Semantics and the Philosophy of Language*, Urbana, p. 17.

FRANCESCO BLASI

Il lavoro perverso

*...la coscienza rappresenta una sfera di oggetti
tanto reali quanto gli oggetti materiali,
pur essendo fenomenologicamente autonomi:
l'oggetto materiale è atemporale e frammentabile
mentre l'oggetto psichico è storico e
rappresenta una unità inscindibile.
Per il primo vige la legge della causalità,
per il secondo la legge della motivazione.*

Carlo Gentili

Prologo

Le torture ci divertono. Senza sangue e volgarità eccessive chiunque è interessato alle dinamiche del potere, e all'umiliazione delle vittime. Fa sempre piacere vedere come va a finire un confronto violento.

C'è sempre qualche ottimo motivo per interessarsi, per scopi professionali, etici, scientifici, alle sofferenze altrui. Ogni aggressione sviluppatasi per il piacere prevalente di infliggere dolore gratuito a qualsiasi essere senziente è sostanzialmente un atto di perversione morale, psicologica, politica o sessuale. Questo sadismo accettabile può affinarsi enormemente, in maniera parzialmente inconsapevole e raggiungere vette di raffinatezza sorprendenti. Con parole innocenti, allusioni, e silenzi sviluppa un enorme potenziale tanto distruttivo quanto discreto, privando la vittima della possibilità di chiedere aiuto, o addirittura della percezione del pericolo. L'aggressore può così sviluppare ed esibire un manierismo d'innocenza, che lo solleva in alto a spese altrui, con la co-

scienza libera da qualsiasi conflitto, scaricando con maestria sulla vittima il peso di una situazione a volte mortale.

Ma tutti perversi, nessun perverso. Ci distinguiamo per l'intensità e la frequenza della nostra perfidia. Chiunque può presentare in situazioni particolari condotte perverse, ma anche schizoidi, isteriche o paranoiche, riconoscendole, criticandole, o anche utilizzandole coscientemente. Un vero cattivo, spesso figlio d'arte, non ha il desiderio o la necessità di cambiare, perché vive della vita degli altri. È il predatore esistenziale, il sofista senza scrupoli, il persecutore delle pubbliche amministrazioni, o l'omicida seriale delle prostitute. Il suo modo algido di essere nel mondo non prevede la compassione e il rispetto della vita altrui, ma una razionalità meccanica efficace in un mondo rigido fatto di cose.

La perversione attrae e spaventa. Sostanzialmente, non di rado i perversi sono oggetto di ammirazione, si invidiano, si temono, si coccolano perfino. Manipolano con facilità le situazioni più complesse, e sembrano dotati di risorse straordinarie. Il che da un certo punto di vista è vero, anche se la loro energia non ha nulla di misterioso. La loro è la forza di chi è libero da qualsiasi inibizione etica, ha le mani libere, ed è completamente padrone di utilizzare totalmente ed in ogni occasione un'intelligenza spesso modesta. Instaurano rapidamente un'ideologia locale che rapidamente egemonizza l'ambiente circostante, si alleano con i più capaci e i più ingenui, dividono con precisione chirurgica i gruppi più coesi. Se professionalmente capaci, ascendono nonostante le loro competenze, non grazie a loro. Sono flessibili e versatili. Quando dirigono una struttura di qualsiasi tipo, mantengono il patrimonio di abilità tecniche nella zona medio-bassa del potere, che saccheggiano a basso costo distribuendo in cambio sorrisi, medagliette e perline colorate. Quando il sangue è finito, e le vittime si aggirano anemiche, plagiate e confuse, bisogna sbarazzarsi delle salme, la fase forse più farraginoso e irritante

per il perverso di successo. Divorzi, licenziamenti e ricoveri psichiatrici sono esiti frequenti. Oppure, dopo molte sofferenze, il suicidio, in un'unica soluzione o più spesso a rate, circondati dall'indifferenza o dall'impotenza del gruppo d'appartenenza, che saggiamente preferisce distrarsi, convinto di riuscire sempre a scansare il pericolo. Inoltre, concediamo di fatto agli uomini di potere la licenza di uccidere, almeno psichicamente, dal momento che in guerra non ci sono regole. *Divide et impera, il fine giustifica i mezzi, chinati giunco che passa la piena.* Nell'ideologia implicita delle nostre strutture produttive e della politica questi concetti sono le aste e le tabelline della gestione del potere, ed un malinteso senso di tolleranza fa il resto. La sopportazione è spesso deleteria per lo sviluppo di una persecuzione. Ma per tollerare la tolleranza è necessaria l'instaurazione di regole del gioco inequivoche. La tolleranza per conservare i suoi caratteri deve essere all'interno delle regole, e non all'esterno. Deve essere a sua volta una regola, ben definita e posta gerarchicamente, perché nell'ambiguità vive la perversione.

L'attuale campo antropico¹ consente alla perversione di mettere radici perché la banalizza. Persiste un simulacro d'indignazione solo quando entra nel circuito mediatico, che del resto tende ad assuefarci di per sé alla sopraffazione e all'orrore. La perversione è uno dei fenomeni antropici che più facilmente evidenziano il fenomeno dell'invarianza di scala².

¹ «Rispetto ad un sotto-insieme di eventi ed accadimenti antropici, il campo antropico continuo è l'insieme di ordine superiore che contiene gli eventi e gli accadimenti antropici connessi al primo, e dunque capaci di dare in esso conseguenze» (Piro 2001).

² Una struttura è frattale quando possiede una forma estremamente irregolare, o estremamente interrotta e frammentata, e che rimane tale in qualsiasi scala venga esaminata (*invarianza di scala*). Un oggetto frattale quindi non cambia aspetto a qualsiasi distanza venga esaminato. Questa proprietà viene definita "omeotetia interna", o autosomiglianza.

Gli psichiatri di solito non ne parlano. Ritengono sostanzialmente di non essere in grado di fare niente a riguardo, non vogliono dare giudizi di valore e spesso, come tutti, ammirano le capacità seduttive del perverso. La *perversione maggiore*, volendo parafrasare il concetto psichiatrico di depressione maggiore, può condurre al delitto o all'abuso sessuale, più o meno eterodosso, ma non è questa la sua essenza, che consiste invece nella reificazione totale dell'altro, per nessun altro scopo che non sia la gratificazione personale, o la difesa più o meno cosciente dal delirio o la malinconia. L'educazione porta facilmente a questo risultato. Del resto tutti noi abbiamo, in grado variabile, reificato gli animali³ e le piante di cui ci nutriamo dopo averli spesso sottoposti a sofferenze inimmaginabili e nascoste⁴.

Tuttavia è indispensabile non estendere troppo il concetto di perversione.

La tesi della perversione universale fa parte dell'arsenale retorico del perverso, spesso abile sofista. Estremamente istruttiva a questo proposito è l'ideologia della pedofilia militante, o del relativismo culturale portato alle estreme conseguenze.

³ In un campione di assassini seriali esaminato da Ressler, il 36% ha mostrato segni di crudeltà verso gli animali durante l'infanzia, raggiungendo il 46% durante l'adolescenza.

⁴ «Le forme di esclusione sociale a fascia (versus le donne, le persone di diversa condizione sociale, le persone di diversa cultura o lingua o aspetto esterno, gli omosessuali, i transessuali, i disoccupati, etc.) o circoscritta (versus i disabili, i malati mentali, i tossico-dipendenti, i vagabondi, etc.) si costituiscono come negazione di diritti delle persone perseguitate e come stato di attiva guerra contro di esse. Queste considerazioni sulla indeclinabile continuità fra gli accadimenti antropici generali e quelli più ristretti, cioè microsociale, nulla tolgono alla considerazione delle specificità medica e/o psico-antropologica, di alcuni tipi di sofferenza e/o di inabilità, né all'importanza di un agire specifico su tali condizioni o componenti (Piro 2001)».

Includenza e rimanenza

*...L'animale comprende più individui dell'uomo,
ma l'uomo comprende più idee e più forme;
l'uno ha più esempi, l'altro più gradi di realtà;
l'uno ha più estensione, l'altro più intensione.*

Leibniz

La vessazione sul lavoro non è una novità, e da sempre considerata di fatto un fenomeno fisiologico.

Tuttavia, solo a partire dai primi anni '90 la percezione della sua distruttività complessiva su singoli e gruppi, della sua azione controproducente anche per gli obiettivi di produttività del lavoro comincia a farsi strada. È il famoso mobbing, da *mob*, folla. Per una decina d'anni Heinz Leymann, psicologo del lavoro attivo in Svezia, ha studiato le dinamiche vessatorie su svariate popolazioni professionali, ponendo le basi per i lavori successivi.

È sempre necessario definire il contesto di un conflitto. Il perdente in una franca competizione per un posto di potere, per una gratificazione affettiva o di carriera non può mai, in nessun caso, essere considerata una vittima.

Psichiatri, giudici, investigatori sono continuamente ingannati da false vittime, spesso autentici perversi. Non riconoscere la perversione, o rifiutarsi di emettere giudizi di valore in molti casi può voler dire abbandonare la vittima reale al suo destino, per di più accusandola indirettamente. Spesso psicologi e psichiatri invitano i loro pazienti, aggrediti da qualcosa o qualcuno, a riconoscere in che misura siano responsabili, sia pure inconsapevolmente, della loro situazione. Questo atteggiamento è figlio di una concezione meramente intrapsichica della sofferenza umana, che ignora totalmente la nozione di campo antropico e l'invarianza di scala, e che genera nella vittima il sospetto di una sua indiretta complicità, e alla lunga la convinzione di essere un masochista che meriti

sostanzialmente la punizione che gli viene inflitta. Questo vissuto di complicità apre la porta alla melancolia.

Inoltre, ritenendo la perversione sostanzialmente una difesa contro la psicosi o la depressione, tendiamo a ritenere il perverso o lo psicopatico una persona sofferente, conferendogli per ciò lo status di paziente. Questo tuttavia non lo mette sullo stesso piano della vittima. In realtà, se ci consideriamo dei semplici spettatori delle dinamiche patologiche che ci scorrono davanti agli occhi secondo un malinteso spirito di obiettività il risultato terapeutico sarà inevitabilmente misero.

La premessa indispensabile per aiutare le persone a metabolizzare la sofferenza ed organizzare una risposta coerente consiste nel mettersi senza residui dalla parte della vittima⁵, mantenendo nel contempo la giusta distanza con il paziente. È necessario quindi in via preliminare il riconoscimento del grado di *vittimità* del paziente⁶, più che decidere, magari per comprensibili motivi medico-legali, se siamo in presenza di un disturbo post-traumatico da stress, una depressione maggiore, o una psicosi reattiva breve, da certificare DSM IV⁷ alla mano.

Trattare da vittima un paziente, anche con elevati gradi di sofferenza, che alterna i ruoli di aggressore ed aggredito in un contesto di competitività professionale od affettiva più o

⁵ Quando questa sia tale.

⁶ Se suddividiamo le malattie mentali in categorie diagnostiche (schizofrenia, depressione, ansia, ecc.), restiamo all'interno della tradizione medica. Utilizzare dimensioni invece significa distribuire le malattie secondo variazioni quantitative (relative alla gravità del disturbo, alla personalità, alla percezione, alla cognizione, alla tonalità dell'umore, ecc.) situate in un continuum che va dalla patologia alla normalità. Jaspers riteneva che i casi di difficile inquadramento diagnostico fossero i più ricchi di insegnamento, quando non si seppellisca sotto il peso di una diagnosi affrettata il caos dei fenomeni. Lo sviluppo del pensiero psicopatologico sembra diretto più verso le transizioni fra esperienze patologiche diverse che non a una loro esasperata separazione.

⁷ Manuale diagnostico e statistico delle malattie mentali.

meno manifesta, è un errore che non aiuta nessuno, e incancrenisce la situazione. Tuttavia è meno grave e meno potenzialmente distruttivo del suo contrario.

Diagnosticare la vittimità di un paziente e la lesività di una situazione prescinde dalla patologia specifica. Non sono solo le persone ferite da violenze fisiche o psicologiche a scuola o sul lavoro a poter essere considerate delle vittime, la maggioranza degli schizofrenici lo è. Qualsiasi patologia può correlarsi in varia misura alla vittimità. Una volta trovata la giusta distanza con il paziente, stabilizzatala e resala automatica, possiamo aiutarlo globalmente, nei limiti delle nostre forze e della nostra posizione professionale⁸.

Chi subisce un attacco psicologico intenso o prolungato nel tempo può reagire in maniera speculare nei confronti dell'aggressore. In un primo momento, può essere inconsapevole di una tale aggressione, e non sapere quindi interpretare in alcun modo il suo malessere. La persona è disorientata, e tale confusione può indurre lo psichiatra a misconoscere una situazione di aggressione reale. Pur sapendo di soffrire, non si fida delle sue stesse percezioni, come se avesse il dubbio di inventarsi tutto, e quindi di essere colpevole, oltre che delirante⁹. In queste condizioni, i quesiti che la vittima si pone

⁸ Per Piro, «le teorie innatistiche sugli istinti di morte e sulla loro ineliminabilità sono al servizio della guerra e dell'esclusione. L'evoluzione linguistica, concettuale, affettiva, sociale e politica della specie umana ha costantemente dimostrato la modulabilità estrema dei comportamenti iniziali, detti istinti, della loro facile trasformazione e inversione. Il campo antropico continuo ha una potenza trasformazionale elevatissima nei confronti di ogni caratterizzazione e di ogni presentazione dell'umano».

⁹ Nel film *Angoscia*, USA 1944, Charles Boyer tenta sistematicamente di fare impazzire la moglie (Ingrid Bergman) rendendola insicura delle proprie percezioni, allo scopo di impadronirsi dei gioielli nascosti nella casa, arrivando ad alterare la luce delle lampade a gas della casa. Alla fine si scopre che il marito aveva già ucciso la zia per lo stesso motivo. Dal titolo originale, *Gaslight*, deriva il termine *gaslighting*, che nella letteratura psicoanalitica anglosassone indica una

acquistano lo statuto psicologico dell'*indecidibilità*¹⁰. Tale sofferenza non si può comunicare, se non in maniera obliqua. Se la persona invece supera un tale dubbio, ha tuttavia la sicurezza di non sapere descrivere una situazione che, descritta analiticamente e non fenomenologicamente, può venire percepita dall'interlocutore come evanescente e priva di rilevanza.

La perversione si autoalimenta. Dalla maleducazione alla manipolazione non c'è che un passo, ed intanto si saggia la reazione della vittima.

In assenza di una reazione del campo antropico locale, si attivano insensibilmente dei circuiti perversi, che si sviluppano nel silenzio e nell'isolamento delle vittime.

La possibilità di questo annichilimento esistenziale, che infiltra progressivamente il mondo del paziente, la sua percezione del tempo e dello spazio, e persino il rapporto con il suo corpo, è una costante atemporale di qualsiasi gruppo umano.

Nei nostri tempi di precarietà lavorativa esasperata le vittime della perversione lavorativa, sia essa focalizzata o sistemica, si ancorano pervicacemente al loro posto di lavoro per quanto misero, costi quel che costi. C'è chi si ribella e chi si rivolge agli avvocati, mentre i media attingono a piene mani e fioriscono gli esperti del mobbing, in modo spesso salottiero e asettico, con la prevalenza del chiacchiericcio e del buoni-

condotta finalizzata a far dubitare una persona di se stessa e del proprio esame di realtà. Il *Gaslighter* è quindi il perverso che gode nel fare impazzire la sua vittima, che non di rado viene considerata all'interno del campo antropico locale, con un surplus di sadismo, masochista e collusa.

¹⁰ La vittima scopre a sue spese la valenza metaforica del teorema di incompletezza di Godel: «Per ogni sistema formale di regole ed assiomi è possibile arrivare a proposizioni indecidibili, usando gli assiomi dello stesso sistema formale». Il sistema formale in questo caso è il circuito perverso *aggressore-agredito-spettatori pseudoneutrali* con le sue regole implicite, che tende assumere caratteristiche non lineari.

smo pettegolo. In realtà, esasperare la specificità del mobbing come generatore di particolari sindromi cliniche che costituirebbero quasi il corpus teorico di una disciplina dotata di una sua dignità autonoma, una sorta di *mobbingologia*, non rende un buon servizio ai lavoratori colpiti e alla comprensione del fenomeno.

Il nucleo del lavoro diagnostico e terapeutico consiste, infatti, nel distinguere i circuiti perversi da quelli collusivi, realmente sadomasochistici, e da quelli competitivi sani per quanto violenti. Pericolosissimo il manierismo delle false vittime, professionisti della manipolazione e in realtà perversi mascherati. Una cosa è certa: nessun perverso serio sarà mai realmente mobbizzato.

Spesso è difficile separare il mondo reale dai vissuti. La vittima viene attratta in un gorgo e può reagire in modo che può sembrare a sua volta perverso. Questa reazione può interessare anche la famiglia del lavoratore colpito, che può reagire a sua volta emarginando ulteriormente la vittima. Questa situazione viene definita *doppio mobbing*. In questi casi la circolarità degli eventi non deve far dimenticare la cronologia, altrimenti tutto si confonde e non è possibile aiutare nessuno.

Sul terreno della coscienza riflessiva, la psicopatologia clinica ci ricorda di *distinguere i comportamenti dai vissuti*, sottolineando il primato conoscitivo di questi ultimi. A livello invece dell'apprensione intuitiva dei fenomeni nell'immediatezza dell'esperienza, livello cui nessuno psichiatra può rinunciare, una tale separazione inevitabilmente sfuma. In ogni fenomeno, troviamo in scala la persona intera, e le cose più importanti si nascondono spesso sotto gli occhi di tutti.

Tendere alla spiegazione di una dinamica perversa, considerare una situazione di vessazione come una struttura che produce sofferenza è fondamentale per aiutare il lavoratore colpito. Non di rado diventa necessario orientarlo anche, con

tutta la cautela possibile, nelle azioni da intraprendere nel mondo reale (tutela giuridica, sindacale, politica, attivazione dei media e quant'altro). Tuttavia, preliminare a tutto questo è la comprensione del paziente, del suo essere vittima reale o fittizia, mettendo tra parentesi il narcisismo del presunto perverso, quello della presunta vittima, la circolarità del contesto. Ci sarà tutto il tempo per ricostruire un meccanismo psichico o descrivere una relazione complessa.

Salvatore M., operaio di 28 anni presso la *Aldebaran srl*¹¹, un'agenzia di servizi che ha in appalto la pulizia degli autobus di un consorzio pubblico, si presenta alla nostra Unità Operativa in condizioni pietose, accompagnato dal padre anziano. Alto e robusto, un po' sovrappeso, è un ragazzo intelligente. Per la prima volta ricorre alla salute mentale, non ha mai assunto psicofarmaci, è sposato, con una figlia piccola. Timido, educato, disperato, il suo stipendio è l'unica fonte di reddito della sua famiglia, e si è rivolto al suo sindacato senza successo. Vuole essere aiutato, perché ha paura di fare uno sproposito, senza dare ulteriori spiegazioni a riguardo. Tutti i suoi pensieri, le sue energie, le sue paure sono focalizzate sull'angosciosa ingiustizia che sta vivendo, non riesce a parlare d'altro, vive in allarme continuo, non dorme, non guida più la macchina. Lo accompagna il padre. I suoi familiari sono preoccupati, ma anche esasperati dalle continue lamentele.

In presenza di una presunta vittima, per prima cosa è necessario comprendere una persona, e non svelare un enigma. Nessun terapeuta può assistere in prima persona all'abuso di un bambino, al maltrattamento di un anziano, alle molestie subite da una donna o al mobbing di un lavo-

¹¹ I nomi e le date sono di fantasia.

ratore. Dobbiamo fare in modo che siano le cose stesse a parlare, a imporsi per la loro evidenza. Bisogna perciò capire chi realmente abbiamo di fronte, rimandando il più possibile qualsiasi congettura. Per fare questo può essere molto utile invitare il paziente a scrivere la sua storia, per aiutarlo a superare l'inibizione e la vergogna, e per comprendere realmente con chi abbiamo a che fare.

Il mio rapporto con l'*Aldebaran srl* si incomincia ad incrinare dopo aver ricevuto un invito dalla azienda dove mi si proponeva irrevocabilmente e con atteggiamenti intimidatori di iscrivermi ad una scuola guida per entrare in possesso e a spese tutte a mio carico del titolo di patente D per continuare il rapporto lavorativo. Preso coscienza dell'invito gli faccio presente di non essere nelle condizioni economiche per sopportare ad esigenze aziendali proponendogli un prestito e facendoli presente che io sono stato assunto per espletare mansioni di pulitore presso i cantieri del consorzio e minacciosamente mi viene detto di licenziarmi. Dopo aver conferito con il mio datore di lavoro, tempestivamente mi reco alla mia organizzazione sindacale nella persona del signore N.S. segretario del settore dove mi diceva di non preoccuparmi che si sarebbe messo in contatto con l'azienda per avere spiegazioni in merito.

Da quell'incontro incominciano nei miei confronti telefonate intimidatorie da parte del coordinatore signore S.L. offendendomi di scarsa professionalità sia sul posto di lavoro che tramite contestazioni disciplinari.

In merito alla contestazione del 25/02/02 ricevutami tramite raccomandata mi reco dalla mia organizzazione sindacale e precisamente dal signore N.S. gli faccio presente della contestazione dove mi fa rispondere all'azienda tramite raccomandata di essere disponibile a dare spiegazioni in merito ma accompagnato dalla mia organizzazione sindacale.

Nel frattempo continuano i soprusi nei miei confronti rifiutandomi le richieste ferie mentre ai miei colleghi gli venivano concessi, ricevo un telegramma il 22/03/02 dall'azienda dove scrive di ascoltarmi con la mia organizzazione sindacale il

giorno 28/03/02 nei propri uffici di Capadicoccio, ritorno dal signor N.S. gli faccio presente del telegramma ma lui risponde all'azienda tramite fax che non era possibile perché aveva impegni già fissati e di accordare nuova data.

Nei giorni a seguirsi arriva sul cantiere di Portosecco il coordinatore S.L. dove mi accusa di aver cambiato orario d'ingresso presso la struttura, dove ci era stata concessa proprio da lui e di essere a conoscenza anche il preposto capo squadra il signor F.R. e quindi gli rispondo di non inferire solo su di me in quando non essere l'unico operaio. In quel frangente i miei colleghi mi confidano che sarei stato trasferito altrove dettogli dal coordinatore.

In questo periodo di susseguirsi di questi episodi incomincio ad avvertire sintomi da me mai avvertiti come tachicardia sudorazioni alle mani senso di soffocamento attacchi di panico paura di portare l'auto paura di raggiungere anche il posto di lavoro e a tutti questi disagi ne era a conoscenza anche il mio collega M.R., ero costretto a farmi accompagnare da qualcuno dei miei familiari.

Contatto il centro di salute mentale dove mi viene data una terapia per depressione e attacchi di panico. Dopo un po' di giorni mi si ripresenta sul cantiere il coordinatore ed in presenza del mio collega M.R. mi impone di trasferirmi in un'altra struttura C.T.P. di Casarosa stravolgendomi il mio rapporto orario lavoro dal pomeriggio dalle ore 14: 00 alle 20: 50 alle ore 20: 50 alle 3:30.

Il giorno dopo la visita del coordinatore telefono al signore N.S. spiegandoli che ero stato trasferito da un cantiere all'altro, lui mi risponde di contattarlo più tardi che avrebbe chiamato in azienda per spiegazioni. Lo ricontatto e mi dice che era solo per un periodo di 10 giorni e che sarei tornato al mio cantiere.

Trascorrono circa due mesi e il 06/03/02 mentre prestavo servizio sul cantiere di Casarosa vengo aggredito da persone sconosciute che mi procurano un trauma cranico. Vengo soccorso e portato in ospedale, e il giorno 07/03/02 vado a denunciare tutto alle autorità giudiziarie.

Presento nuovamente domande di ferie e non mi vengono accettate, mi si viene detto dai miei colleghi che sarei stato

nuovamente trasferito, ci viene fatta capitare sul posto di lavoro una circolare dove diceva che entro e non oltre il giorno 16/04/02 dovevamo iscriverci alla scuola guida per munirci di patente D.

Tempestivamente mi metto in contatto con il signor N.S., gli mando un fax della comunicazione dell'azienda e mi dice che stavano effettuando un abuso e di non preoccuparmi. La notte del 21/04/02 verso le ore 24: 00 vengo aggredito dal mio datore di lavoro signore O.R. dove mi minaccia e mi obbliga a firmare un foglio di trasferimento presso i propri uffici di Capadicoccio.

Io mi rifiuto e lui mi spinge facendomi urtare contro un autobus insultandomi e minacciandomi che me l'avrebbe fatta pagare e di non andare al sindacato dal signore N.S. perché era tutto inutile.

Disse così: gli ho messo a lavorare il genero e la sorella, fa quel che dico io, questo in presenza del coordinatore S.L.

Impaurito riferisco tutto ai miei colleghi dove mi fanno tranquillizzare, finisco l'orario lavorativo. La mattina mi reco al sindacato riferisco dell'accaduto al signor N.S. dove lui manda un fax all'azienda dove viene richiesto un incontro urgente per il grave fatto accaduto. Tornando a casa mi vedo recapitare una raccomandata dove mi si vengono dati due giorni di sospensione per la contestazione del 25/02/02.

Mi metto in contatto con la persona addetta al personale signora N.P. e mi spiega che l'azienda ha mandato un invito al sindacato e nella persona del signore N.S. per via fax con la nuova data da presentarsi in azienda per discutere la contestazione da me ricevuta, e mi dice che il sindacato né aveva risposto e né contattati.

Io gli spiego che non ne sapevo nulla non ricevendo niente e che il sindacato no mia detto nulla in merito. Mi metto in contatto con il signor N.S. e gli faccio presente della situazione ma lui si nega tutto e mi risponde che non poteva fare nulla con quelle persone ma di rivolgermi da un avvocato, da li mi viene data conferma delle parole del mio datore di lavoro nei confronti del signor N.S.. Il giorno 19/04/02 mi viene fatta recapitare un telegramma postale di trasferimento dove mi si dice

di presentarmi il giorno 10/05/02 sul cantiere di Capadicoccio nei loro uffici.

Mi reco dal signore N.S. dove gli faccio leggere il telegramma e subito telefona in azienda parlando con il mio titolare e ascoltando la conversazione in presenza di più persone con il telefono a viva voce gli viene detto esplicitamente di togliersi da mezzo che era una cosa sua personale nei miei confronti, finita la conversazione telefonica mi ripete nuovamente di interpellare un avvocato, a questo punto la mia delusione e maggiore perché vengo abbandonato anche dalle istituzioni sindacali.

Contatto nuovamente la persona addetta al personale signora N.P. gli chiedo spiegazioni ma lei mi risponde che erano i miei colleghi a non volermi sul cantiere, la sera torno a lavorare e parlo con i miei colleghi di lavoro per sapere cosa avevano contro di me, loro meravigliandosi della cosa negano tutto, anzi mi dicono di testimoniare in mio favore e dandomi per certo che era tutto un cosa personale nei miei riguardi.

Il giorno dopo vado sul cantiere di Portosecco dove ho prestato servizio per 15 mesi e parlo con i miei colleghi dell'accusa nei miei confronti detto dall'azienda. Negano tutto e sbalorditi della cosa erano pronti anche loro a testimoniare, continuo a lavorare e mi viene fatto capitare un nuovo telegramma dove dice che non devo andare a Capadicoccio il giorno 10/05/02 ma il 20/05/02 a prendere servizio presso i loro uffici cambiandomi nuovamente orari dalle 07:00 alle 16:00 per 5 giorni settimanali. Dopo un breve periodo di malattie prendo servizio a Capadicoccio.

Arrivato sul posto di lavoro vedo che il coordinatore signore M.N. telefona il mio datore di lavoro per chiedergli la mansioni da farmi svolgere e mi mandano in una discarica il giorno dopo a fare uno sfratto nella direzione della circumvesuviana facendomi scendere scrivanie dal 12 piano a spalle e facendomi fare cose assurde.

Il mio stato psicologico si aggrava, ricontatto nuovamente la struttura ASL dove mi si viene cambiata la terapia e datomi del riposo ma anche in questo caso subisco persecuzioni dall'azienda, mi manda oltre 20 volte la visita del medico INPS

anche quando termino la malattia vedo arrivarci il medico, un vero incubo, non ho voglia di vedere nessuno i miei giorni li trascorro in casa perché ho paura di uscire di casa, non riesco a guidare la macchina ho attacchi di panico frequenti insonnia ho discussioni frequenti con mia moglie ho anche problemi di sesso non riesco più ad affrontare la vita quotidiana ho paura di stare tra la folla in posti chiusi mi viene un senso di soffocamento attacchi d'ansia che non mi fanno respirare, ho più volte il pensiero di uccidermi perché mi sento fallito non ho più stima di me stesso mi sono isolato totalmente con le mie amicizie, ma poi con l'aiuto dei miei familiari che mi spingono a reagire vado avanti ma con tantissima difficoltà, e sono trascorsi sei mesi ma io non riesco a superare questi problemi.

Lo psichiatra non è un giudice, né un avvocato né un prete. Se capisce che il suo paziente è una vittima, deve cercare di aiutarlo, emettendo una diagnosi, proponendo un nesso di causalità, prescrivendo dei farmaci, valutando il rischio suicidario, ma anche quello che il paziente possa commettere un reato, e a *quel punto* cercare di aiutarlo, non di interpretarlo. Un servizio pubblico che si occupi della psicopatologia del lavoro deve prendere in carico il paziente, offrirgli una consulenza giuridica, periziare i danni psicofisici, curarlo senza onnipotenza. Deve, in altri termini, *prendere in carico il paziente*, in maniera concettualmente analoga a quanto avviene o dovrebbe avvenire con le persone portatrici di quella sofferenza detta mentale. Ma anche allontanare simulatori e perversi, avere un'attendibilità solida, e incoraggiare il paziente all'esame spietato della realtà, riconoscendogli il suo status di aggredito, prigioniero di guerra che non può rinunciare alla speranza della liberazione, pena l'erosione progressiva del rispetto di sé stesso.

Le vere vittime del mobbing tendono ad avere certamente un profilo psicologico omogeneo, presentando una tendenza all'ordine che si esprime, nello spazio, con la ten-

denza al mantenimento dello status quo, nel tempo, con il gusto del progettualità ossessiva, precisa nei minimi dettagli.

Sono spesso severi con se stessi, aderendo in maniera esagerata al loro ruolo professionale e sociale. Incapaci di stare soli, la loro vita è asservita al lavoro, alla famiglia e al dovere e ad una coscienza morale convenzionale stereotipata, diventando pertanto facile preda di superiori manipolativi e senza scrupoli. Alla ricerca della perfezione, vivono nell'angoscia di sbagliare, o di fare poco, la loro moralità tende ad essere coatta e stereotipata, e non vola in alto alla ricerca di una giustizia sostanziale, ma necessita di stampi preformati. Sono attratti dalla serietà, e da tutto ciò che delimita e contiene la loro esistenza. Sono spesso più intelligenti della media, e professionalmente competenti. Spesso rimangono in ufficio fino a tardi, e sono capaci di lavorare il sabato e la domenica o nonostante siano malati. L'introduzione del telelavoro peggiora spesso la situazione di queste persone¹². Negli Stati Uniti si usa il termine *workaholism*, per coloro che manifestano chiaramente questa forma di dipendenza dal lavoro (*work addiction*)¹³.

Una notevole rigidità preclude loro gli obiettivi lontani nel tempo, e tendono a non cogliere l'essenzialità delle dinamiche lavorative, e sono carenti nell'analisi delle dinamiche del potere. Puntuali e precisi, sono soggetti ottimali da vam-

¹² Si ritiene che l'ufficio telematico riduca i costi di attrezzatura, energia elettrica e bollette telefoniche delle aziende incrementando la produttività, con un vantaggio sociale diffuso: riduzione del traffico e dell'inquinamento, dello stress da pendolarismo, con il possibile sviluppo economico di aree marginali, e maggiore inserimento di lavoratori disabili. Tuttavia, la confusione spazio-temporale tra casa e ufficio incoraggia la pervasività dell'azienda, l'orario diventa incerto e tende ad allungarsi, indebolisce i sindacati, costringe le lavoratrici donne a ritornare in casa, favorisce l'isolamento sociale. L'individuo si ritrova solo a fronteggiare l'azienda.

¹³ Marilyn Machlowitz nel 1976 ha riconosciuto per prima questo tipo di dipendenza.

pirizzare, dall'onestà irritante per superiori e colleghi. Tentano di minimizzare i rischi, ma la loro mancanza di flessibilità li mette a volte in condizioni di pericolo. Temendo i cambiamenti, affrontano in maniera lineare situazioni complesse, ottenendo spesso risultati controproducenti. Sono altruisti, familisti, aziendalisti, ingenui. Non fanno debiti, non giocano, non hanno il senso dell'umorismo, piuttosto sono sarcastici, e privi d'ironia. Se sono aggressivi, se ne pentono subito dopo. Sono seguaci di una sorta di *metafisica del fondamento*, di cui non colgono fino in fondo la circolarità e la profonda valenza patogena, che percepisce invece una coscienza critica e infelice.

Osserva Masullo:

La ragione, in quanto ricerca del fondamento, cioè della spiegazione di ogni cosa, operazione per collocare ogni elemento dell'esperienza al suo posto nell'ordine del mondo, non può non spingersi fino a cercare il fondamento di tutti i fondamenti possibili, ossia quel fondamento che, non avendo a sua volta bisogno di fondamento, fonda la regione stessa, ne spenga la sete di fondare, la metta in pace con sé. Però, un fondamento ultimo è un «abisso». Il suo fondo è irraggiungibile e quindi il bisogno della ragione è destinato a non esser mai pienamente soddisfatto. Paradossalmente, l'irraggiungibilità del fondamento ultimo non è la morte ma la vita della ragione: se si potesse una volta raggiungerlo, la ragione, che ne è la ricerca, cesserebbe. La potenza della ragione è preservata dalla sua impotenza.

Mai nei lavoratori vessati, afflitti dall'ottusità di un potere opaco, la coscienza diventa «coscienza infelice». Le vittime persistono nel tentativo di pervenire a spiegazioni lineari che consentano una distribuzione inequivoca della colpa.

E tuttavia, cercare di alleggerire la situazione non è facile, perché è indispensabile rispettare la loro forma mentis. Essendo delle persone che tendono alla simbiosi, diventano facilmente dipendenti dallo psichiatra, non sopportano la so-

litudine, e sono sensibili alle disgrazie di chi li circonda. Questa pseudosocialità, questa sollecitudine alla cura, questo tratto simbiotico può diventare pernicioso per chi tenti di raggiungere l'autonomia affettiva, economica, professionale. Un atteggiamento del genere diventa a volte un attrattore formidabile di azioni perverse, specie sul lavoro, e soprattutto nel caso vi sia una sostanziale inefficienza e rilassatezza, come a volte avviene negli uffici pubblici. Le vittime del mobbing spesso, prima della crisi, percepivano il luogo di lavoro come casa propria, o meglio *abitavano il proprio lavoro*. La vessazione lavorativa, con la conseguente lesione grave dello status sociale, viene vissuta frequentemente come perdita irreversibile. Il paziente va in esilio, ed il passato splendore va incontro ad un processo di mitizzazione che rende ancora più intollerabile il vissuto della perdita. Perde per sempre una parte fondamentale del mondo con il quale intratteneva una relazione simbiotica, e deve affrontare da solo un viaggio verso terre incognite. A questo punto la coscienza della propria rovina si arresta inutile, se non c'è un aiuto all'esterno. Tuttavia, la valenza patogena del mobbing non si esaurisce ai soli disturbi dello spettro depressivo, ma può estendersi anche alle crisi ansiose, ai quadri autistici o persino innescare delle sindromi di tipo demenziale nelle vittime più anziane. L'aggressione perversa non assume quindi lo statuto di causa necessaria e sufficiente, ma quello di una globalità che si carica di significato solo nel suo incontro con la personalità premorbosa della vittima. Pertanto l'evoluzione melanconica può innescarsi solo se compatibile con la costituzione dell'individuo e sono preclusi altri sviluppi psicopatologici.

Una tale personalità premorbosa del lavoratore vessato sembra combaciare sostanzialmente con il *Typus melancholicus* di Tellenbach, distillato da un centinaio di pazienti che avevano presentato almeno un episodio melanconico, in as-

senza di schizofrenia o di episodi maniacali, nella clinica di Heidelberg nel 1959¹⁴.

A questo proposito è fondamentale sottolineare come la patologia psichiatrica maggiore innescata dalle dinamiche persecutorie del mobbing sia sostanzialmente sottostimata, per il semplice motivo che le psicosi melanconiche, gli scompensi bipolari, l'alcolismo o le bouffées deliranti, ad esse correlate, seguono i circuiti psichiatrici tradizionali, pubblici o privati (servizi psichiatrici di diagnosi e cura, unità operative territoriali, ospedalità privata convenzionata, studi professionali privati, etc.). Per cui gli studi epidemiologici della psicopatologia da mobbing dovrebbero tenere conto di tali pazienti, le cui patologie non entrano di fatto nei circuiti ambulatoriali in ambito psichiatrico, psicologico, medico-legale, di medicina del lavoro, di prevenzione delle tossicodipendenze, sia in ambito territoriale che universitario.

Bisogna inoltre tener presente che la patologia psichica innescata dal mobbing può autonomizzarsi e risultare insensibile per molto tempo anche all'eventuale risoluzione della problematica specifica lavorativa. Nelle depressioni psicotiche, Binswanger c'insegna come *la libera possibilità si ritiri nel passato*, mentre i contenuti melanconici diventano

¹⁴ «Il tipo melanconico ha molto in comune con i tratti attribuiti da Abraham e Freud alla personalità primaria dei maniaco-depressivi ed ancor più con quelli della personalità "anale" messa in rapporto con la nevrosi ossessiva e con la melanconia. Tuttavia se ritroviamo nella personalità anale la disposizione all'ordine, centrale per il tipo melanconico, non vi sono l'economia e l'ostinazione che Freud privilegiava in quella. Inoltre, se il *typus melancholicus* tende a fare tutto lui, diversamente dalla personalità anale, non è per il desiderio di dominio e la convinzione che nessun altro lo farebbe altrettanto bene, ma piuttosto per la ipersensibilità alla colpa. Infine il *typus melancholicus* non presenta alcuno dei tratti derivanti dalla possessività non essendo il possesso per lui che un mezzo di sicurezza, mentre è ricercato dalla personalità anale come valore in sé» (Tatossian 2003).

*intercambiabili*¹⁵, e le autoaccuse melanconiche cangianti e polimorfe.

Tatossian spiega molto bene i concetti di *includenza* e di *rimanenza*, espressione del modo di essere nello spazio e nel tempo di queste persone rigide, corrette e preparate che sono i bersagli ideali dei perversi di varia forma e dimensione:

C'è una situazione di includenza per il *typus melancholicus* ogni qualvolta deve affrontare l'abbandono di un ordine esistenziale vecchio per un ordine nuovo, per la morte o la partenza di un parente, o un cambiamento professionale (fosse anche una promozione), il pensionamento, una malattia anche benigna, ma limitante. In tutti questi casi, i limiti che proteggevano il *typus melancholicus* diventano quelli che dovrebbe minacciosamente superare. Così il *typus melancholicus* può spazializzarsi e rinchiudersi nella sua professione, nella quale, (...)ogni modificazione è critica. (...)È in questo senso che parlare di "depressione da surmenage" è fuorviante: non è il sovraccarico di lavoro che è patogeno, ma l'incapacità di farvi fronte con la perfezione che il *typus melancholicus* richiede a

¹⁵ «Una breve esemplificazione infine ci mostrerà come siano diversi e spesso insignificanti i "motivi" che provocano le auto-accuse melanconiche. Si tratta sempre di espressioni come "se" o "se non", anche nella forma di "avrei dovuto" o "non avrei dovuto" (...). Un giovane ufficiale, afflitto da una grave forma melanconica, durante il suo viaggio di nozze: "Se mio padre fosse stato più severo con me, se mi avesse ammonito a non compiere questo passo fatale (il matrimonio)". "Se non l'avessi corteggiata, se non l'avessi frequentata così spesso, tale disgrazia non mi sarebbe capitata. Ovunque guardo, non vedo via d'uscita". "Fossi ancora libero; avessi almeno dato la parola in un momento in cui era ancora possibile disimpegnarmi!". Una donna sposata, ultracinquantenne: "Se mi fossi istruita di più, se avessi educato i miei figli in modo più moderno, se avessi loro aperto gli occhi per tempo". "Se avessi detto subito tutto al medico, sarei guarita". Una donna sposata che partorì un bimbo morto: "Se avessi chiamato prima il medico (= se non l'avessi chiamato troppo tardi), il bambino si sarebbe ancora potuto salvare". Si conoscono inoltre "motivi" sotto forma di strapazzi e malattie fisiche autoprovocate, di esami andati male o di qualche altra "impresa" fallita (economica, politica, scientifica, sportiva), di un trasferimento in un nuovo ufficio, di un collocamento in pensione, di ogni "decompressione" in genere, qualche volta anche di un vero successo» (Binswanger 1971).

se stesso. Alla costellazione dell'inclusenza che inchioda il melanconico nella sua spazializzazione fa da pendant la costellazione della rimanenza nella quale è messa in pericolo la sua temporalizzazione, minacciata di cadere nella stagnazione del divenire descritto dalla fenomenologia del tempo vissuto nella melanconia. La possibilità della rimanenza è iscritta nel *typus melancholicus* come minaccia di restare-indietro-rispetto-a-se stessi ed alle proprie aspettative. (...)In campo professionale, ad esempio, il *typus melancholicus* deve essere costantemente attivo, senza mai rimandare al giorno successivo perché la prospettiva del *typus melancholicus* è limitata alla giornata presente, ma esige, allo stesso tempo, una precisione che ritarda il compimento di ciò che sta facendo. Il *typus melancholicus* vive sempre al confine dell'essere-in-colpa, cioè della possibilità della rimanenza e dell'autocontraddizione. (...)Ma il *typus melancholicus* non può liberarsi legittimamente di questa autoaccusa, perché grazie ai sentimenti di colpa resta fedele a se stesso, fino al delirio di colpa melanconico. Nell'ordine delle relazioni interumane, il *typus melancholicus* si prefigge il compito di assicurare la vita dei suoi congiunti, che esige anche l'indipendenza materiale e conduce alla "sopravalutazione del denaro". (...)Forse più dell'inclusenza, la rimanenza si situa al cuore della melanconia e della sua patogenesi – così il disturbo del tempo vissuto appare più rapidamente di quello dello spazio vissuto nella fenomenologia antropologica della melanconia. (...)Tuttavia le situazioni di rimanenza e di inclusenza restano ancora separate dalla melanconia da uno hiatus. Volendo risalire per quanto è possibile dalla seconda alle prime, Tellenbach analizza la situazione depressiva iniziale che, nei casi abbastanza rari in cui essa è clinicamente accessibile, non è segnata da un disordine affettivo, ma da un'incertezza profonda, un'oscillazione indefinita tra idee opposte, un dubbio paralizzante ogni azione. (...)Questa ossessione del dubbio consiste nel rimanere preso nel dubbio, è dualità, alternanza tra un qui ed un là, cioè tra due possibilità nessuna delle quali è realizzata, la sua illustrazione esemplare è quello di lamentarsi di non vivere e di non poter morire. Nella situazione pre-depressiva, il *typus melancholicus* può ancora adottare in succes-

sione i diversi atteggiamenti tra i quali esita. Se ne adotta uno, è costretto a prendere l'altro e non può dunque decidere, cioè passare dalla possibilità alla realtà ed uscire così dal suo stato. Non potendo fare tutto in una volta, non fa nulla. Questa impotenza e questo disordine sono particolarmente insopportabili per il *typus melancholicus* abituato all'agire e che nella psicosi è costretto ad essere l'opposto di ciò che prima esigea di essere.

Non sempre le vittime del mobbing vanno incontro a disturbi di tipo depressivo. A volte, i vissuti d'assedio generati dalla persecuzione si correlano ad una patologia psichiatrica di tipo bipolare. In condizioni di compenso clinico, tuttavia, il profilo psicologico di questi pazienti appare comunque sovrapponibile a quello dei pazienti che sviluppano una patologia dello spettro depressivo. Ridiamo la parola a Tatossian:

È seducente l'idea di applicare alla mania il modo di procedere di Tellenbach e ricercare l'esistenza di un *typus maniacus*. La conclusione provvisoria è che esso condivide con il *typus melancholicus* un nucleo comune: disposizione all'ordine ed iperidentificazione al ruolo sociale (Kraus). Ma il supposto *typus maniacus* si distinguerebbe per la sua grande capacità di infrangere i limiti dell'inclusione e di trasformare la rimanenza in un patologico e caricaturale essere-in-anticiporispetto-a-se-stessi (*être-en-avant-de-soi*). Avrebbe un'estrema capacità di oltrepasamento e di trascendenza, in una specie di "crampo trascendentale" (*crampe transcendente*), manifestato con un dover restare compulsivo nel mondo esteriore e nei suoi oggetti, al contrario della fissazione al mondo proprio ed ulteriore del melanconico. Nei due tipi si ritrovano il conformismo e la dipendenza eccessiva dagli Altri, ma se il melanconico non può che subirli, il maniacale si ribella ad essi".

Carlo P., ragioniere, divorziato, 57 anni, inquadrato al sesto livello, lavora da 24 anni nella direzione generale di una grande azienda italiana. Tra le prime richieste, la prescrizione di una terapia per l'insufficienza erettile.

Improvvisamente, nel 1993 la cassa integrazione straordinaria durata 5 anni senza interruzione, con pseudocorsi sovvenzionati dalla Comunità Europea, fatti dall'Azienda senza seguire alcun criterio di selezione dei partecipanti, in base alla loro preparazione o specificità lavorativa e comunicandoci con lettera-telegramma che per il periodo di CIGS non avremmo in nessun modo dovuto lavorare ma, essere sempre a loro disposizione. Così, si sono intervallati periodi di forzata inattività che hanno causato la mia completa distruzione mentale, perché mi si è atrofizzato il cervello e, sono precipitato nell'apatia più completa conducendomi, talaltro, ad una completa perdita d'autostima. (sono in causa con l'Azienda, tramite l'Avv. Roberto F., per l'illegittimità della CIGS).

Questo trattamento vessatorio mi ha portato ad un isolamento mentale ed intellettuale facendomi precipitare in un forte stato depressivo con sensazione di fallimento esistenziale completo, perdita d'autostima e ripercussioni tali fisiche e mentali che finisce anche il mio matrimonio che durava da più di 25 anni.

Nel 1998, in gennaio, sono reintegrato in azienda, nello stabilimento di Borgodisopra, dopo un altro (ANCORA!) pseudo corso che l'Azienda organizzò solo per dequalificarci dalle nostre mansioni.

Non solo, alla dequalificazione, si sono intervallati lunghi periodi di forzata inattività che hanno causato la mia completa distruzione mentale, perché mi si è atrofizzato il cervello e, sono precipitato nell'apatia più completa; distruzione psichica, poiché la forte depressione mi ha ingabbiato in una serie di fobie che rendono difficile il mio sopravvivere, causandomi anche insonnia ed enormi difficoltà relazionali, distruzione morale, perché la completa perdita d'autostima e di rispetto di me stesso, giacché il lavoro oltre che un mezzo di sostentamento è anche un modo d'estrinsecazione ed affermazione della propria personalità, ha causato in me un isolamento totale che mi ha portato a nascondermi anche ai più intimi e vecchi amici, una distruzione fisica, poiché questo stato di cose ha scombussolato tutto il mio metabolismo, facendomi aumentare notevolmente di peso, con danni rilevanti per la mia salute.

Questo “bossing” è attuato dall’Azienda in molti modi diversi, ma tutti tesi a creare attorno a me un clima di tensione insopportabile e non più sostenibile per ovvie ragioni sia fisiche che mentali, tra l’altro sono visto grazie alla politica sottile del “bossing” attuato dall’Azienda come un rifiuto, una persona che non sa e non vuole lavorare.

Dal 1998 data di rientro dalla CIGS l’Azienda che ci fece fare, come già detto, un altro pseudo corso con chiara e sistematica dequalificazione. Piano che l’Azienda ha organizzato per dequalificarmi, infatti mi ha trasferito prima dal Magazzino, alla ricerca di pezzi d’aeromobili in scaffali e scatoli impolverati di parti non esistenti più nella produzione, quindi poi all’Ufficio ATR, per copiare attraverso terminale aziendale il numero certificativo del materiale letto sul cartellino d’identificazione, dopo di che hanno provato con varie pressioni verbali, per un mese intero a trasferirmi allo Stabilimento di Nola, quindi sono stato inviato all’Ufficio Manutenzione, con l’incarico di rilevare ogni 15 gg. la misurazione del contatore ENEL, Acqua e Gas, attraverso apertura botola, discesa 10 scalini di ferro, lettura contatori dietro accensione accendino. Poi di nuovo trasferito al Magazzino Ricezione Pezzi, dove staccavo materialmente le carte stampate in precedenza da un collega. Infatti, ancora una volta, perseguitato dall’Azienda che non demorde. Il 19 Maggio 2002, con comunicazione telefonica, vengo inviato per il giorno 21 Maggio 2002, nello scantinato della Palazzina “Direzione” n°8 dello Stabilimento a 24 scalini interrato, per un “Progetto Promozione Professionale” con altre 15 persone nelle mie stesse condizioni lavorative o similari e senza essere informati di niente.

Il sig. Rinaldo P., responsabile del progetto, ci disse letteralmente quella mattina del 21 Maggio 2002: «siete stati individuati quali fruitori in quanto esuberanti con insufficiente carico lavorativo e se non vi va bene la porta è lì...».

Naturalmente, abbiamo, noi partecipanti, scritto subito alla RSU di fabbrica e attendiamo risposta.

Nel frattempo, noi partecipanti, uno ad uno siamo stati interpellati dall’Azienda per eventuali future dimissioni.

Purtroppo, questo stato di tensione continuo ha accen-

tuato le nostre ansie e paure, somatizzate anche a livello fisico con gastropatie, coliti nervose, insonnia e stati d'irascibilità e d'incomprensioni sempre più pesanti tra di noi che hanno portato a continui litigi ed episodi d'intolleranza reciproca. Vogliono che noi non solo non siamo uniti, ma ci vogliono annientare mentalmente in modo da sottrarci quel filo di pensiero cosciente che ci è rimasto, così da manovrarci a loro piacere e liberarsi finalmente di noi.

Il lasso di tempo intercorso tra la vessazione aziendale, tuttora in corso e sempre più forte e la mia reazione giudiziale è da addebitarsi al trauma da me sofferto e subito, alle pesanti condizioni psicologiche che sono tuttora costretto a vivere e che mi ha tolto ogni capacità di giudizio e d'azione, trascinandomi in uno stato d'apatia e di depressione così grave da portarmi più di una volta sull'orlo del suicidio e che hanno deteriorato in maniera grave ed irreversibile tutti i miei rapporti interpersonali anche ed in particolare quelli più stretti.

Mi sveglio durante la notte con sudori ed incubi e sono 10 anni che non trovo pace e serenità, ed anche economicamente il mio stipendio è rimasto congelato a 10 anni fa, mi sento inutile ed incapace di agire, ho sempre un senso di oppressione, mi nascondo e m'isolo, soffro d'insonnia, di gastrite, di colite, sono diventato obeso e impotente; mi trascuro nel vestire, mi sento demotivato in tutto e qualsiasi cosa mi irrita e mi dimentico di molte cose e sono costretto a prendere molti caffè per sentirmi a parer mio "su". Fino al 1993 avevo avuto una vita abbastanza serena sia dal punto di vista lavorativo che affettivo, socialmente al top, per anni in giro per il mondo.

Nel 1968, dopo svariati lavori a Napoli ed in Italia, per i quali il datore non mi ha mai inquadrato economicamente e né legalmente, emigro in Sud Africa; dove ho lavorato spaziando in diversi campi ed acquistando tecniche e know-how lavorativi, ho anche una Lecture in History & English Literature. Quindi in Asia, Singapore, dove ho lavorato come Direttore d'Albergo. Poi in Australia, Melbourne dove ho lavorato come Manager per l'Industria costruttrice di trattori ed elevatori industriali, la P&H Australia, nell'amministrazione del dipartimento "costing & banking". Conoscitore di tutta l'Europa e

degli Stati Uniti, quasi sempre per motivi di lavoro. Tutte le cariche sono state diligentemente portate a termine, con riconoscimenti e gratificazioni. Ho un solo figlio, con laurea in Ingegneria e Master sposato con una bambina che lavora negli Stati Uniti. Ora mi spiego il perché dell'aumento dello spopolamento intellettuale in Italia, con questi sistemi di distruzione intellettuali attuati sistematicamente in campo educativo-lavorativo avviene lo spopolamento delle "menti pensanti". Con quest'ottica e, visto ora anche la mia posizione aziendale che è quella di un "vegetale", sto pensando sempre di più al suicidio.

Ora più che mai mi sento come se fossi in un vicolo cieco, dove non c'è via d'uscita, io urlo ma nessuno mi sente e nessuno corre in mio aiuto !!!

Quando le barriere dell'inclusione e la vischiosità della permanenza si associano ad un'intelligenza vivace e all'indignazione, che viene dall'oppressione sistematica, si può arrivare ad un grado di esasperazione molto pericoloso per tutti coloro che si muovono nella scena del conflitto. La vittima può ritenersi minacciata a tal punto da considerare lo scontro con l'aggressore una questione di vita o di morte, per sé e per la sua famiglia che corre il rischio di finire sul lastrico, in un momento in cui il controllo dei suoi impulsi può diventare estremamente carente. Da questo punto di vista, il conflitto tra aggressore ed aggredito è spesso lo scontro di due narcisismi contrapposti. Quello del tipo melanconico è implicito, ma non per questo meno importante. È il motivo principale per cui è discutibile accoppiare il concetto di narcisismo a quello di perversione. L'iperadesione al ruolo, la necessità di essere puntuale nell'espletare il proprio dovere, la necessità di raggiungere un consenso generalizzato ostacola la comprensione delle dinamiche del potere nel posto di lavoro, e più in generale nella vita quotidiana. Al contrario, il perverso lavorativo è spesso maestro nella gestione di tali dinamiche, ma è spesso ostacolato dalle sue tendenze megalomaniache che lo spin-

gono a sopravvalutare la sua forza e la sua intelligenza, e a sottovalutare quella dei suoi avversari. Questo è il suo punto debole, che bisogna colpire in una logica di resistenza e di autotutela.

Nessuna analisi del mobbing può essere fatta al di fuori di una comprensione della forma antropologica del potere, e dei suoi processi di formazione.

In *Fenomenologia del potere*, Popitz teorizza quattro tipi fondamentali di potere: *il potere di offendere, il potere strumentale, il potere d'autorità e il potere di creare "dati di fatto"*, ovvero il potere della tecnica. La violenza viene definita come «un'azione di potere che porta ad intenzionali offese fisiche agli altri, indipendentemente dal fatto che per chi agisce essa abbia senso nell'esecuzione stessa (come mero potere d'azione) o che debba portare, convertita in minaccia, ad una lunga sottomissione». Esiste una graduazione molto articolata degli esiti della violenza al cui vertice è la morte, espressione del potere di uccidere. Incontrando il martire, o il terrorista, il potere trova il proprio limite, perché non può impedire che sia il martire a decidere sulla propria sorte. Entrambi mostrano che la decisione di vita e di morte non sta solo in coloro che detengono il potere

Una efficace gestione del potere rende spesso inutile la violenza, dal momento che si basa sostanzialmente sulla minaccia. *Il potere strumentale*, il cui strumento principale è la minaccia, consiste nella facoltà di manipolare le paure e le speranze delle persone.

Il messaggio è quindi il seguente: «se tu non farai (comportamento difforme) ciò che voglio (comportamento richiesto), ti procurerò dei danni (sanzione minacciata); se tu, invece, farai quello che voglio (comportamento conforme), sfuggirai ai danni (rinuncia alla sanzione)».

Le minacce sono economiche, perché non costano nulla,

se tutto va come previsto, al contrario delle promesse, rischiose e potenzialmente eversive. *Il potere di autorità* è irriducibile alla sottomissione coatta, perché il riconoscimento dell'autorità è spesso spontaneo, consistendo nel «riconoscimento di una superiorità che porta ad una forte disponibilità ad adeguarsi», modulandosi in gradi diversi che includono l'obbedienza amorevole e l'obbedienza appena tollerata. *L'autorità istituzionale*, strettamente legata al ruolo sociale e non alla persona che lo ricopre, è caratteristica di tutte le società tradizionali. La *divina auctoritas*, gestita da chi ha il potere religioso, e dell'*auctoritas* paterna si estendono ad altre figure quali il giudice, il latifondista, il medico. Quando l'autorità istituzionale viene lesa, emergono nuove forme di autorità di tipo personale, generate dal bisogno di appartenenza ad un gruppo, del riconoscimento di un ruolo e della propria individualità.

Questi bisogni si sviluppano sulla base di due tendenze costanti e ben definite. La prima consiste in una stratificazione complessa delle soggettività sociali, per cui i nuovi tipi di autorità si aggiungono ai precedenti, senza sostituirli. La seconda consiste nella focalizzazione della soggettività sociale. Le persone oscillano dall'«io sono come tutti gli altri e voglio essere riconosciuto come tutti gli altri», all'«io sono come nessun altro e voglio essere riconosciuto come qualcuno che è diverso da tutti gli altri».

Inoltre, lo sviluppo incontenibile del potere della tecnica mette il mondo intero in condizioni di grave pericolo, la cui percezione viene macroscopicamente deformata dall'esposizione continua a segnali di allarme da parte dei media, che virtualizzano una situazione esplosiva di distribuzione del potere globale nel nostro pianeta. «Un controllo dell'agire tecnico, in quanto controllo di potenziali di potere enormi e in continua, mostruosa crescita, non è pensabile senza cambia-

menti difficili e difficilmente immaginabili, paragonabili ad esempio alle innovazioni ideali e istituzionali che hanno portato al moderno stato costituzionale (Popitz 2001)».

Nelle dinamiche vessatorie del lavoro tutti questi poteri possono venire esercitati simultaneamente. I lavoratori possono essere licenziati, trasferiti, demansionati, con danni psichici quasi inevitabili di varia intensità (*potere di offendere*); vengono minacciati, blanditi, sedotti (*potere strumentale*), sottoposti a imposizioni surreali e violente (*potere di autorità*), controllati in vari modi leciti e illeciti (*potere della tecnica*). È quindi fondamentale esercitare un'azione di contrasto in tutti e quattro questi livelli di potere. Per questo qualsiasi intervento che non preveda una presa in carico complessiva del paziente, o meglio della vittima, è destinato ad incidere in maniera del tutto trascurabile sul fenomeno della violenza sul lavoro. Sono necessarie quindi l'assistenza psicologico-psichiatrica, la consulenza giuridica, la quantificazione medico-legale del danno, le attività di sportello, la valutazione epidemiologica, le connessioni con i sindacati, e soprattutto, la delimitazione del fenomeno e la sorveglianza accurata su simulatori e perversi, pseudovittime querule e pericolose.

I processi di formazione del potere sono esaminati da Popitz con l'ausilio di esempi archetipici, con particolare attenzione ai casi nei quali una piccola minoranza riesce a prevaricare, con facilità insospettata, gli interessi e le intenzioni della maggioranza. Consideriamo quindi l'archetipo del godimento di risorse limitate un buon modello per la comprensione di alcuni circuiti vessatori complessi.

Una nave accoglie a bordo merci di ogni tipo e passeggeri di tutte le lingue: commercianti, viaggiatori, avventurieri, pellegrini. La maggior parte pernotta sul ponte. Unico lusso sono alcune sedie a sdraio sul ponte, in numero pari a circa un terzo dei passeggeri. All'inizio, le sdraio cambiano continuamente

proprietario, perché ogni volta che qualcuno si alza, la sedia viene considerata libera. Le sedie a sdraio bastano a tutti, quando qualcuno la cerca di solito la trova. A certo punto, cambiati i passeggeri allo scalo successivo, l'equilibrio si rompe: i nuovi arrivati si impadroniscono delle sdraio pretendendo un possesso duraturo. Dichiarano perciò riservata anche una sdraio momentaneamente non occupata. Questo nuovo equilibrio s'impone grazie all'alleanza degli usurpatori: se qualcuno degli espropriati si avvicina ad una sdraio libera, viene allontanato e minacciato dalla nuova classe dei proprietari.

A questo punto, le minacce bastano a mantenere lo status quo, senza un bisogno particolare di azioni violente. I proprietari ammassano le sdraio incastrandole tra loro, fino ad ottenere strutture ben fortificate, stabilendo irreversibilmente l'esistenza di due classi ben delineate, i proprietari e gli espropriati. Tuttavia, i proprietari non godono di niente di cui sostanzialmente non godessero già prima, anche se la situazione presenta adesso per gli usurpatori dei notevoli vantaggi futuri. Il passo successivo è il noleggio temporaneo delle sdraio ad alcuni espropriati, che come controvalore offrono compensi in natura, attività di servizio, ed in particolare la funzione di custode. La delega della carica di custode ad alcuni espropriati non solo porta ai proprietari un grande vantaggio, ma conduce anche ad un'ulteriore stratificazione della struttura sociale della nave, che ora consiste in *proprietari, guardiani, espropriati*.

Questo processo si *compie chiaramente contro la volontà e gli interessi della maggioranza dei passeggeri*. Per la minoranza degli usurpatori un conflitto violento sarebbe stato rischioso nella prima fase, in cui essa tenta di imporre la sua pretesa di privatizzazione delle sdraio. Non appena prende piede la tripartizione della società della nave, con la formazione di una classe di guardiani, non è già più sicuro chi, nel caso di una prova di forza manifesta, potrebbe prevalere. Gli

espropriati non chiedono il privilegio per sé, ma lo contestano in linea di principio, nel momento in cui non è più chiaro chi sia la maggioranza. I proprietari hanno la possibilità di organizzarsi in fretta e in maniera efficace: il loro interesse comune non è necessariamente il più forte, ma è sicuramente il *più organizzabile*. Se sono un proprietario, solo un altro privilegiato può aiutarmi a difendere efficacemente la mia posizione. La mutua assistenza s'impone quindi naturalmente. La situazione degli espropriati è molto più difficile. Anche in questo caso gli interessi comuni sono evidenti, ma cosa succederebbe se un'azione comune avesse successo? Sconfiggere militarmente i proprietari non darebbe al singolo espropriato la certezza di conseguire un vantaggio sicuro. *Convenire che l'ordinamento vigente sia ingiusto non implica il consenso su un nuovo eventuale regime rivoluzionario*. Al contrario, l'accordo sul fatto che l'ordinamento vigente sia *giusto* implica invece anche il consenso su quale nuova struttura sociale sarebbe giusta, cioè nessuna. Sembrerebbe quindi che la soluzione più ovvia per i *senzadraio* sia la restaurazione dell'ordinamento precedente, caratterizzata da un diritto d'uso provvisorio dell'oggetto del contendere. Questo esito potenziale appare però il più improbabile. La rivincita degli espropriati non sarebbe sufficiente di per sé a riaffermare stabilmente il principio della socializzazione delle sedie a sdraio, finché il nemico persistesse nelle sue pretese, che potrebbero in ogni momento essere riaffermate con la forza. I partigiani del libero diritto d'uso dovrebbero dunque combattere in ogni occasione contro il tentativo di impadronirsi stabilmente delle sedie, mentre loro le lascerebbero libere senza protestare, una volta che a loro non servissero, a meno di non organizzare dei campi di concentramento per gli ex proprietari sconfitti. Applicare la loro stessa teoria politica vorrebbe dire farsi sempre identificare come aggressori utopisti e sovversivi, con nient'altro in mano che il loro principio. È un

caso evidente di mobbing orizzontale. I seguaci della libera sdraio potrebbero vincere esclusivamente se s'imponessero in maniera radicale. O reprimendo il concetto di possesso in maniera tale che non possa più farsi valere, rieducando ideologicamente gli avversari sconfitti, oppure formando una società chiusa che escluda gli ex usurpatori dal diritto di usare le sdraio. Sulla nave la riproposizione dell'antico ordinamento è molto difficile, perché il tentativo sarebbe inutile o troppo autoritario, e quindi contraddittorio con le premesse di partenza. Se invece gli espropriati si limitassero a riconquistare con la forza le sdraio, potrebbero ritenere individualmente e definitivamente risolto il loro problema distributivo. Il concetto del puro diritto d'uso potrebbe aver perso per strada tutta la sua iniziale innocenza. Se siamo espropriati, prima di legarci ad altri poveracci per un'azione comune ci chiediamo cosa possiamo guadagnarci, ma a quel punto è troppo tardi.

La volontà di lottare deve costituirsi quindi non su un vantaggio momentaneo, ma su un'utopia, non sulle sdraio reali, ma su quelle ideali, basandosi sui valori e sull'ideologia, e su qualità morali molto più elevate di quelle necessarie ai proprietari.

L'uomo abita il suo lavoro, per quanto misero o spregevole possa sembrare, o meglio l'idea che se ne fa, in perenne e precario equilibrio con i più variegati sistemi doxico-ideologici locali¹⁶, perché rappresenta l'indicatore fondamentale delle proprie coordinate esistenziali. Il lavoro occupa i sogni e i deliri di ognuno di noi, e a maggior ragione di coloro che soffrono delle più svariate forme di sofferenza oscura. Ne *Il flusso di Fulvio*¹⁷, consumati pazienti di lungo corso di una

¹⁶ «...l'incrocio di traversamenti doxici, ideologici ed emozionali della comunità o della sottocomunità in cui vive il singolo» (Piro 2001).

¹⁷ In *Psicodrammafurtodelpensiero* (De Notaris, Petrella, Blasi 2000).

unità operativa di salute mentale, attori-autori di teatralissime *autoludoterapie*, sottolineano più volte con grande ironia questo concetto:

...Fulvio e suo padre guardano in silenzio la TV, ad un tratto il padre cambia canale.

Fulvio: Papà, ma che hai fatto, hai cambiato canale?...ah sei nervoso...

Papà: Non ti piace questo programma?

Fulvio: Ah questo stai seguendo?

Papà: No, però sento che hai qualcosa da dire.

Fulvio: No, stavo solo seguendo quello di prima, e ora devo concentrarmi a seguire questo nuovo.

Papà: Non fumare che mi dai fastidio, lo sai benissimo.

Fulvio: Ah beh, stai nero, alziamo un po' la voce...

Papà: Ma se sei stato tutto il tempo a guardare la TV fino ad ora?

Fulvio: Sì, ho visto un film.

Papà: E questo hai fatto?

Fulvio: Sìiii.

Papà: Tutt'oggi hai fatto solo questo?

Fulvio: Sì, solo questo.

Papà: Ma io non capisco, un pezzo d'uomo questo fa...non tieni da fare?

Fulvio: No, mi sto interessando di assicurazioni per poter lavorare ma mi è molto difficile.

Papà: Un'assicurazione mentre guardi il film?

Fulvio: No, di voler lavorare presso un'assicurazione; ma mi è molto difficile...

Papà: E certo, se passi il tempo a vedere i film...tu devi stare buttato in mezzo alla strada per vedere quello che devi fare, tieni dei figli a carico...passi tutto questo tempo buttato all'USL 40...non capisco proprio il perché...

Fulvio: Per stare meglio...per cercare un'occupazione...

Papà: Eh, un'occupazione mo'...

Fulvio: Chi sa, io non ho pretese, qualunque tipo di lavoro...mi posso fumare una sigaretta?

Papà: No!

Fulvio: Eh, che si dice (sbadiglia).

Papà: Che ci vai a fare a questa USL 40 io ancora lo devo capire...

Fulvio: Eeeh (ridacchia)...c'è il mio medico curante che mi segue, sa la mia situazione, la mia cartella clinica, quindi...

Papà: Ti segue?

Fulvio: Sì!

Papà: Cioè ti viene appresso ovunque vai?

Fulvio: No, mi segue per la malattia che ho, il male che ho...

Papà: Che sarebbe?

Fulvio: La psicosi...

Papà: La sfaticaggine, sei uno sfaccendato...

Fulvio: No, ma che c'entra, io non è che non voglio lavorare, mettiamo questo punto in chiaro...io voglio lavorare, tu ti stai lamentando che io non faccio niente, tu perché non mi trovi un posto di lavoro?

Papà: Io lo devo trovare a te a quest'età?

Fulvio: Ma lo sai che è difficile trovare un posto di lavoro a quest'età?

Papà: Ma è sempre stato difficile Francesco, perché quando ero giovane io fosse stato facile?...perché uno si buttava in mezzo alla strada, tanto faceva, tanto girava, a tante persone chiedeva, rompeva le scatole che alla fine...trovava...

Fulvio: Io sono stato adesso, ho girato tutto il porto...

Papà: Il porto?

Fulvio: Il porto di Napoli, per trovare lavoro, sono stato lì, ho girato tutti i ponti, le ditte...

Papà: I ponti?

Fulvio: I ponti mercantili...tutte le ditte dove stanno le ditte...

Papà: Le ditte?

Fulvio: Le ditte che lavorano, che aggiustano le navi, i motori...

Papà: I motori? Le navi? Ma perché tu sai aggiustare le navi?

Fulvio: No, diciamo che una qualifica ce l'ho di motorista d'auto motori a scoppio e qualcosa ne capisco un po', per lo meno so distinguere un pezzo, non so, prendi questo prendi questo...lo so fare, quello che mi danno mi danno...con la spe-

ranza di avere un'occupazione...niente da fare...senza parlare di costi, di prezzo.

Papà: Cioè quello che ti danno ti danno a te non interessa...

Fulvio: Va be' per il momento, per cercare...

Papà: Proprio fatto pezzente...

Fulvio: Poi metto in atto le mie capacità e si vede un po' come essere retribuiti...ma non parliamo di questo, parliamo di dove andare a vedere, stanno tutti in cassa integrazione nel porto, mo' sto vedendo quest'assicurazione e chissà se...devo girare, per i negozi, cercare persone che vogliono spendere centomila lire al mese per venti anni...

Papà: Centomila lire al mese per venti anni?

Fulvio: Fare un'assicurazione sulla vita, un'assicurazione che in caso di malattia, di morte, di incidente...loro percepiscono una retribuzione.

Papà: Mamma mia che cosa che porta jella proprio...e secondo te quelli ti guardano in faccia e ti danno centomila lire al mese per venti anni per curarsi, per proteggersi...

Fulvio: Va be', che sono centomila al mese mo', con gli stipendi che volano...

Papà: Che volano? Sette, otto milioni al mese...

Fulvio: No, sette, otto no; ma due, tre milioni al mese oggi si guadagnano insomma...

Papà: Ma chi?

Fulvio: Chi li guadagna...io vedo che stanno tutti bene, tutti hanno l'automobile, tutti hanno le case...

Papà: Ma chi tutti?

Fulvio: Quelli che vedo: i palazzi sono tutti abitati, le macchine circolano e ci sono sempre persone dentro...

Papà: Sono abitate anche le macchine?

Fulvio: No, no, abitate no; ma insomma camminano con le automobili e allora percepiscono soldi per mantenere le automobili, insomma...

Papà: Cioè chi guida le automobili percepisce tre, quattro milioni al mese?

Fulvio: Io sto generalizzando insomma, ma in una famiglia onesta...

Papà: Onesta?

Fulvio: Onesta, insomma, onesta...in una famiglia normale che si rispetti un buon stipendio entra...

Papà: Ma chi la rispetta questa famiglia?

Fulvio: (ridacchia) è un modo di parlare...così in una famiglia che si rispetti, che sia normale, che ha una casa, che ha un'automobile, si vanno a fare la villeggiatura, percepisce uno stipendio giusto per poter affrontare e fare queste determinate cose...

Papà: Sì; ma come lo percepisce questo stipendio?

Fulvio: Lavorando!

Papà: Sì; ma queste persone che percepiscono non è che passano una giornata sana davanti alla TV!...

Fulvio: No, no, no stanno tutti occupati. Ma a me il problema è dove andare a vedere di potermi collocare...avevo pensato di andare fuori palazzo San Giacomo, mi metto in un gruppetto di persone, facciamo un numero di persone, può darsi che facciamo qualche cosa...purtroppo non so dove andare per poter lavorare...

Papà: Ma scusa io mi ricordo che tu lavoravi, poi non hai lavorato più, com'è?

Fulvio: Lavoravo, avevo un'attività un negozio e ora non ce l'ho più.

Papà: E perché?

Fulvio: Perché ho percepito una pensione e non potevo più fare il negozio e la pensione...

Papà: Ma quando mai, bella scusa...

Fulvio: No, io avevo fatto una cessata attività, quindi se producevo passava la finanza e diceva: "questa è un'attività aperta, questa cornice da dove viene? Fammi vedere lo scontrino fiscale" Scusa e io da dove la pigliavo?...eh guai seri, guai seri...

Maria Rosaria: (doppiando Fulvio) Che strano, che mi succede? Sento una specie di fuoco qui sul fianco, che mi succede? Da che dipenderà? Forse sono malato, forse devo chiedere ad un medico, o forse devo chiedere ad un esorcista, sarà una fattura che mi è stata fatta, una maledizione che mi è stata lanciata...che strano, sento un calore qui nel fianco...un

flusso, come se fosse un flusso, da che cosa dipenderà? Che cosa ho mangiato ieri sera? Ieri sera ho mangiato leggero, e poi la digestione è localizzata nell'apparato digerente; non nel fianco, che strano, cos'è questo calore che io avverto nel fianco? Che strano, che cos'è? Da cosa dipende? Forse mi devo ricoverare per accertamenti...

Maria Rosaria: (doppiando il padre, molto energica) Fulvio tu che stai lì a fare sempre incollato alla TV? Fulvio!

Fulvio: Sì?!?

Maria Rosaria: Che fai sempre lì incollato alla TV?

Fulvio: Sì, no, sto vedendo un film...

Maria Rosaria: Ma perché non ti dai da fare?

Fulvio: Eeeeh.

Maria Rosaria: (doppiando Fulvio) Ah! Ho avvertito un senso di liberazione, grazie babbo... Forse questo flusso è la somatizzazione, la personificazione di questo mio stato di scontentezza, di questo mio sentirmi inutile, scarsamente produttivo per la società per la quale consumo soltanto e sono solo un peso morto...Se riuscissi a trovare un lavoro forse scomparirebbe anche questo flusso che è solo la somatizzazione, personificazione concreta di questa mia scontentezza e di questo mio sentirmi inutile...Dio mio aiutami tu!

Papà: Va be', ma ora non ti prendere troppa collera per quello che ti ho detto, io te lo dico nell'interesse tuo, non è che ti devi ammosciare perché sennò non mi fai dire più niente, io tengo un'età e tu mi devi stare a sentire, però sono anche un po' inzallanuto, non è che mi devi seguire alla lettera, i vecchi sono un po' brontoloni, se io faccio così vuol dire che penso a te, io potrei pure non parlarti più e guardare la TV. Fai una cosa va', accendi un'altra volta la televisione!

(ascoltano un po' in silenzio)

Papà: Senti Fulviè, la vogliamo spegnere questa TV?

Fulvio: Sì, sì, come no...ah che pace!

Papà: Vogliamo uscire un po' a prenderci un caffè?

Fulvio: Sì, sì, sì!

Maria Rosaria: (doppiando Fulvio) Papà, mi sento solo e tanto infelice, improduttivo, invece forse...mi sento solo...aiutami papà!

Come si vede, i pazienti psichiatrizzati che frequentano i nostri servizi di salute mentale ben conoscono i circuiti perversi della vessazione multipla, domestica, istituzionale, affettiva. Come abbiamo visto, gli esclusi delle categorie più diverse avrebbero bisogno di una moralità superiore alla media per superare la loro situazione di svantaggio.

Una comprensione profonda delle dinamiche del mobbing, inteso nel senso meno angusto e banale del termine, deve probabilmente passare per lo studio comparato della loro esclusione e sofferenza.

Bibliografia

1. BINSWANGER L.: *L'indirizzo antropoanalitico in psichiatria in Il caso di Ellen West ed altri saggi*, Bompiani, Milano 1973
2. BINSWANGER L.: *Melanconia e mania*, Bollati Boringhieri, Torino 1971
3. BINSWANGER L.: *Essere nel mondo*, Astrolabio, Roma 1973
4. BLANKENBURG W.: *La perdita dell'evidenza naturale*, Cortina, Milano 1998
5. BLASI F.: *Caos, diadromia e invarianza di scala nel campo antropico continuo*, in corso di pubblicazione
6. CALEF V., WEINSHL E.: *Some Clinical Consequences of Introjection: Gaslighting*, *Psychoanal. Q.*, 50, 44-66 1981
7. CALLIERI B.: *Lo scacco della donazione di senso nella psicosi melanconica: aspetti antropo-fenomenologici*, in "Nòos", 1, 1 1995
8. CARGNELLO D.: *Alterità e alienità*, Feltrinelli, Milano 1977, 2^a ed.
9. DE NOTARIS E., PETRELLA C., BLASI F.: *Psicodrammafurtodelpensiero*, Guida, Napoli 2000
10. GENTILI C.: presentazione alla 2^o edizione di Binswanger L.: *Melanconia e mania*, Bollati Boringhieri, Torino 1971
11. JASPERS K.: *Psicopatologia generale*, Il Pensiero Scientifico, Roma 1965
12. LEYMAN H.: *Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg, 1993
13. MANDELBROT BENOIT B.: *Gli oggetti frattali: forma, caso e dimensione*, Einaudi, Torino 1987
14. MANDELBROT BENOIT B.: *La geometria della natura. Sulla teoria dei frattali*, Imago, Milano 1987
15. MASULLO A.: *Metafisica*, Donzelli editore, Roma 1996
16. MINKOWSKI E.: *La schizofrenia*, Einaudi, Torino 1998
17. MINKOWSKI E.: *Il tempo vissuto*, Einaudi, Torino 1971

18. RESSLER R., BURGESS A., DOUGLAS J.: *Sexual Homicide: Patterns and Motives*, Simon & Schuster, London 1998
19. POPITZ H.: *Fenomenologia del potere*, Il Mulino, Bologna 2001
20. TATOSSIAN A.: *La fenomenologia delle psicosi*, Fioriti editore, Roma 2003.
21. TELLENBACH H.: *Melanconia: storia del problema, endogeneticità, tipologia, patogenesi, clinica*, Il pensiero scientifico, Roma 1975
22. PIRO S.: *Diadromica*, Idelson-Gnocchi, Napoli 2001
23. SCHNEIDER K.: *Psicopatologia Clinica*, trad. it., Sansoni, Firenze 1954.

FRANCESCO BLASI
Fine dei giochi

A ogni ragione si oppone una ragione di ugual valore
Sesto Empirico

Quando un'azienda, per calcolo o per sciatteria, permette che un dirigente diriga i suoi subordinati in modo sadico o dispotico, le conseguenze per la vittima sono sempre deleterie. Nei casi migliori, avremo l'abuso di potere del capetto timoroso di perdere il controllo della situazione, altrimenti la seduzione pernicioso del perverso seriale, che colleziona vittime da mobbizzare.

In *Molestie morali*, Marie France Hirigoyen descrive il perverso¹ narcisista in maniera precisa ed efficace:

«Le principali caratteristiche di queste personalità narcisiste sono una sensazione di grandezza, un estremo egocentrismo, una totale assenza di empatia per gli altri, anche se sono avidi di ottenere ammirazione e approvazione. Questi pazienti avvertono un'invidia molto intensa nei confronti di quanti sembrano possedere le cose che loro non hanno o che semplicemente sembrano trarre piacere dalla loro vita. Non soltanto sono privi di profondità affettiva e non arrivano a capire le emozioni complesse degli altri, ma i loro propri sentimenti non sono modulati e conoscono rapide fiammate seguite da dispersione. Ignorano in particolare i sentimenti veri di tristezza e di dolore; questa incapacità di provare reazioni depressive è un tratto fondamentale della loro personalità. Quando vengono abbandonati o li si delude, può darsi che si mostrino apparentemente depressi ma, a un esame

¹ Il neokraepelinismo del DSM IV non utilizza la diagnosi di perversione, ma quelle di *disfunzioni sessuali, parafilie e disturbi dell'identità di genere*.

attento, si tratta di collera o di risentimento con desideri di vendetta, piuttosto che di una vera tristezza per la perdita di una persona che apprezzano.(...) Il Narciso, poiché non ha sostanza, si «innesta» sull'altro e, come una sanguisuga, cerca di aspirarne la vita. Essendo incapace di una relazione vera, può farlo solo in un registro «perverso», di cattiveria distruttiva. Incontestabilmente i perversi provano un piacere estremo, vitale, di fronte alla sofferenza dell'altro e ai suoi dubbi, così come prendono gusto ad asservirlo e a umiliarlo. Tutto comincia e si spiega con il «Narciso vuoto», costruzione di riflesso, al posto di se stesso e con niente dentro, così come un robot è costruito per imitare la vita, averne tutte le apparenze e tutte le prestazioni, senza la vita. La sregolatezza sessuale o la cattiveria sono solo le conseguenze ineluttabili di questa struttura vuota. Come i vampiri, il Narciso vuoto ha bisogno di nutrirsi della sostanza altrui. Quando non si ha vita, si deve cercare di appropriarsene o, se è impossibile, di distruggerla perché non ve ne sia in nessun luogo.(...) I perversi narcisisti sono individui megalomani che si atteggiavano a punti di riferimento, a campioni del bene e del male, della verità. (...) Quando un perverso subisce una ferita narcisistica (sconfitta, rifiuto), avverte un desiderio sconfinato di prendersi una rivincita. Non si tratta, come in un individuo colerico, di una reazione passeggera e disordinata, è un rancore inflessibile al quale il perverso applica tutte le sue capacità di ragionamento. I perversi, proprio come i paranoici, mantengono una distanza affettiva che permette loro di non impegnarsi davvero. L'efficacia dei loro attacchi dipende dal fatto che la vittima o l'osservatore esterno non immaginano che si possa essere a tal punto privi di sollecitudine o di compassione di fronte alla sofferenza altrui.

Per capire chi può essere legittimamente definito narcisista dallo psichiatra occidentale medio, è importante valutare i criteri diagnostici usati dal DSM IV dell'American Psychiatric Association, per definire la personalità narcisistica: 1) reazione alle critiche con rabbia, vergogna o umiliazione; 2) tendenza a sfruttare gli altri per i propri interessi; 3) grandio-

sità, cioè sensazione di essere importanti, anche in modo immeritato; 4) sentirsi unici o speciali, e compresi solo da certe persone; 5) fantasie di illimitato successo, potere, amore, bellezza, ecc.; 6) sentirsi in diritto di meritare privilegi più degli altri; 7) eccessive richieste di attenzione o ammirazione; 8) mancanza di empatia verso i problemi delle altre persone; 9) persistente invidia. Per emettere la diagnosi sono necessari almeno cinque criteri su nove².

Il concetto di perversione narcisistica è controverso perché evoca un giudizio di valore, ma è significativo per l'accostamento con le perversioni sessuali, che presentano un analogo atteggiamento manipolativo nei confronti dell'oggetto. Tuttavia, questa similitudine ci porta a confondere la vittimità con la collusione.

In particolare è fondamentale mantenere distanti la relazione aggressore-vittima da quella sadomasochistica. Quest'ultima denota sostanzialmente una condotta sessuale; e soprattutto il piacere che la coppia trae dalla situazione, che implica spesso un'inversione dei ruoli. In questo senso quindi, parlare di perversione assume una valenza moralistica del tutto impropria. Ogni perverso è un aggressore, ma non sempre è vero il contrario. A volta l'aggressione può essere definita tale solo in relazione ad una determinata punteggiatura degli eventi, ed essere agita da una vittima, o comunque da un non perverso. In una relazione aggressore-vittima, è solo l'aggressore che può provare il piacere che deriva dall'esercizio del potere, nel caso sia un perverso. La vittima invece, soffre senza provare alcun piacere, ma piuttosto confusione, perplessità, colpa, vergogna. L'inversione dei

² La diagnosi di Disturbo Narcisistico di Personalità presenta una tale sovrapposizione estensionale con altri disturbi della personalità del DSM IV da essere praticamente inutilizzabile.

ruoli, quindi, in questi casi è impossibile³. Sono evidenti *la stereotipia, il concretismo e la povertà simbolica, la coattività* della condotta perversa. Come in tutte le forme di dipendenza da un oggetto esterno, esiste un senso di *vuoto psicotico*, affine all'*incertezza ontologica* di Ronald Laing, che deve essere contrastato con l'allestimento del circuito perverso, che rende impossibile alla vittima la negazione dell'esistenza dell'aggressore.

Il concetto di perversione è tra i più problematici, in quanto strettamente connesso al riferimento etico, per sua natura condizionato antropologicamente e grandemente variabile nel tempo e nello spazio, impossibilitato a sottrarsi al campo doxico. In realtà raramente gli psichiatri entrano in contatto con le perversioni focalizzate sull'aspetto sessuale, a meno che non si correlino ad altri disturbi, di solito di natura psicotica, o per motivi medico-legali.

Il concetto di perversione fluttua nell'ambiguità. Probabilmente andrebbe utilizzato solo quando si voglia evidenziare l'elemento dell'abuso inutile congiunto al godimento per la sofferenza della vittima incolpevole e non consenziente al gioco perverso, al di fuori della confusione dissociativa indotta dall'aggressore. La psicoanalisi ha evidenziato il significato di *difesa* dei comportamenti dello spettro perverso superando il concetto di mero vizio, franca patologia o devianza sociale.

Partendo dalla *Psychopatia Sexualis* di Krafft-Ebing, nei *Tre saggi sulla teoria sessuale* del 1905, Freud distingue perversioni riguardanti l'oggetto sessuale, come omosessualità, pedofilia, zoofilia, e perversioni riguardanti il fine, non dirette

³ Balier, analizzando una popolazione di perversi prevalentemente esibizionisti, rileva la presenza, più che di angosce di castrazione, di profonde angosce di non esistenza e la necessità di un riconoscimento indubitabile.

ciò alla congiunzione degli organi sessuali durante l'atto sessuale, come l'esibizionismo, il voyeurismo, il sadomasochismo. Le pulsioni parziali (toccare, vedere, mostrare, picchiare, odorare, mordere...) correlate a zone erogene diverse (la bocca, la pelle, l'ano, i genitali) devono sottomettersi al primato genitale alla fine dello sviluppo psicosessuale fisiologico. In caso contrario confliggheranno con l'impulso genitale. A questo punto, o la pulsione parziale viene rimossa, con conseguente sviluppo di una patologia di tipo nevrotico, oppure non viene rimossa, con lo sviluppo di una perversione sessuale. In questo senso, quindi, la nevrosi è il negativo della perversione, nella quale, infatti, i sintomi sono del tutto egosintonici. Le fasi di sviluppo pregenitali esitano nella fase fallica e nel complesso di Edipo, ma solo nella pubertà si arriva ad una chiara relazione oggettuale non incestuosa e si accede alla fase genitale. Conseguentemente, in presenza di fenomeni di fissazione e regressione ai livelli pregenitali di sviluppo, una specifica pulsione parziale può diventare il baricentro delle fantasie sessuali dell'individuo perverso⁴.

Numerosi psicoanalisti utilizzano il concetto di "perversità" per indicare alcuni comportamenti, personalità patologiche o di tipi di relazioni, indipendentemente da implicazioni sessuali, che diventano di fatto sinonimo di perversione morale. Tuttavia, correlare le perversioni dette morali, sessuali o relazionali al concetto di narcisismo⁵, in presenza dell'attuale alone semantico del termine, appare un'operazione piuttosto problematica. Infatti, per "narcisismo" si può legittimamente intendere:

⁴ Nel 1945, nel suo *Trattato di Psicoanalisi*, Fenichel ha considerato la perversione l'unica possibilità di superare l'angoscia di castrazione raggiungendo così l'orgasmo genitale.

⁵ Questa correlazione è proposta esplicitamente da Racamier che parla di patologia perversa «non sessuale, ma morale, non erotica, ma narcisistica». L'obiettivo primario dell'azione perversa è l'evitamento di ogni sofferenza interiore.

- a) l'amare quel che si è, si era o quello che si vorrebbe essere;
- b) il ritiro autistico dal mondo;
- c) il concetto di autostima;
- d) una perversione sessuale;
- e) dei momenti diversi dello sviluppo psicosessuale.

Quindi, usare il termine *narcisista* non dovrebbe necessariamente avere una valenza denigratoria. Infatti, il rispetto di sé è di vitale importanza per la salute delle persone. Di fatto, tuttavia, è come se l'epiteto di narcisista abbia preso il posto di *isterico* nel lessico di denigrazione dello psichiatra e nell'uso comune. Non sarebbe una cattiva idea perciò eliminarlo, almeno parzialmente, e senza rimpianti. Inoltre, appare indispensabile pensare il narcisismo *dimensionalmente* disposto lungo un continuum che vada dalle forme più utili e necessarie allo sviluppo e al benessere delle persone alle più svariate forme di patologia. Un bambino piccolo necessita di una madre a totale disposizione, per utilizzarla e osservare la propria immagine riflessa. Ma un adulto che trattasse gli altri allo stesso modo sarebbe da considerarsi gravemente malato. A questo tipo di ovvietà conduce l'erosione semantica del termine.

Narcisismo è una parola malata. Se narcisismo è tutto quello che sostiene l'autostima e che mantiene la coesione del sé, allora anche due atteggiamenti antitetici come un attaccamento intenso e un comportamento freddo, indifferente o sospettoso, possono svolgere la stessa funzione di contrasto alla colpa e alla frammentazione del sé, ed essere quindi allo stesso titolo pienamente narcisisti. La condotta narcisistica quindi può essere descritta e valutata nella sua capacità riparativa solo analizzando contestualmente il suo significato relazionale. Kohut pensa che le radici dei disturbi narcisistici vadano ricercate in un atteggiamento freddo e non empatico

dei genitori, capace di determinare un arresto dello sviluppo ad un *Sé grandioso arcaico*: il conflitto sarebbe quindi tra il Sé e gli oggetti, e non intrapsichico.

Il Sé di Kohut quindi è un'entità priva di conflitto in sé stessa, che appartiene ad un livello di astrazione differente dal tripode Io, Es, Super-Io⁶. Inoltre, il concetto di conflittualità intrapsichica, pilastro della psicoanalisi, è strettamente connesso a quello delle pulsioni, capaci di entrare in conflitto con altre strutture psichiche. Conseguentemente Kohut nega l'esistenza autonoma della pulsioni, ritenendo le loro manifestazioni dei "prodotti di disintegrazione" della libido narcisistica, nel momento in cui il Sé sperimenta una relazione frustrante con i genitori.

I bambini hanno bisogno di genitori che li sostengano, e si comportino come vettori di perfezione, di forza e di bontà. In mancanza di una adeguata empatia, se bisogni del bambino non sono stati adeguatamente compresi e ragionevolmente soddisfatti, il narcisismo non evolve verso uno sviluppo maturo ma rimane bloccato in corrispondenza del fallimento affettivo. Il narcisismo acerbo non potrà maturare, conservando così la sua forma arcaica, impedendo lo sviluppo di una relazione oggettuale adeguata. Questa posizione è irrimediabilmente eterodossa, per la implicita e rivoluzionaria negazione della centralità del conflitto intrapsichico. Al contrario, per Kernberg la linea evolutiva del narcisismo patologico è separata *ab initio* dal narcisismo fisiologico. La patologia narcisistica sarebbe quindi da riferirsi non ad un arresto di sviluppo, ma all'investimento in una struttura fin dall'inizio patologica: il Sé grandioso *patologico*, e non *arcaico*. Quindi per Kernberg la terapia non deve riattivare quel momento dello sviluppo

⁶ Il Sé non viene concepito come una funzione dell'Io secondo la definizione di Hartmann, che lo considera come "rappresentazione del Sé", cioè della persona, da parte dell'Io.

normale a cui il soggetto è rimasto fissato, ma piuttosto interpretare le difese narcisistiche, ed in particolare l'idealizzazione utilizzata per difendersi dalla rabbia e dall'invidia. Il nocciolo duro del sé patologico vive di una concezione irrealistica e idealizzata di sé che sfiora il delirio, mantenuta attiva mediante processi di scissione e proiezione all'esterno dei frammenti negativi del sé e l'incorporazione di quelli positivi. La prevalenza dei processi di scissione in queste patologie sarebbe dovuta a un'eccessiva aggressività che ostacola l'integrazione delle rappresentazioni buone e cattive. L'atteggiamento distaccato da parte dei genitori favorirebbe senza determinarlo rigidamente lo sviluppo di questo Sé grandioso patologico. Secondo Rosenfeld, il narcisista, kleinianamente, è auto-sufficiente in quanto possessore del seno materno da lui stesso generato. In questi pazienti è come se esistesse un assoggettamento di una parte sana della personalità da parte di una gang di delinquenti che con la propria violenza procura grandi gratificazioni onniscenti e onnipotenti, praticamente un bullismo intrapsichico. La gang viene idealizzata o erotizzata, perché ha una funzione protettiva dall'invidia e dalla dipendenza dall'oggetto. Rosenfeld distingue i narcisisti *a pelle spessa* e quelli *a pelle sottile*. I primi sono arroganti, aggressivi, con una forte tendenza a distruggere l'oggetto. I narcisisti *a pelle sottile*, al contrario, sono vulnerabili, si vergognano facilmente e sono ipersensibili alle critiche. Questi quadri clinici così diversi corrispondono in pratica alle antitetiche teorie sul narcisismo di Kohut e di Kernberg. Il primo trattava soprattutto pazienti con un sé vulnerabile, simili a quelli che Rosenfeld avrebbe chiamato 'a pelle sottile', il secondo lavorava con pazienti arroganti, aggressivi, apertamente grandiosi, quelli che Rosenfeld avrebbe chiamato 'a pelle spessa'. Il fatto che la patologia narcisistica possa presentarsi in forme così cangianti è un altro elemento che rende impraticabile il terreno del narcisismo. Il primo tipo di narcisista, chiamato *inconsapevole* da Gabbard, è

istrionico, vanitoso, arrogante. Estremamente bisognoso di protagonismo, è desideroso di essere sempre al centro dell'attenzione, manipolativo e seduttivo. Impermeabile agli stati d'animo altrui, ha una pelle dura che lo rende cinico e anaffettivo. Spesso produce nel terapeuta un controtrasfert caratterizzato da noia e irritazione. Questo narcisismo somiglia molto alla psicopatia. Il secondo tipo di narcisista, indicato come *ipervigile* da Gabbard, è al contrario inibito e schivo, ed è estremamente sensibile e reattivo agli atteggiamenti degli altri, che considera sempre migliori di lui e da cui viene facilmente ferito. Prova vergogna e umiliazione, e ha un vissuto di impotenza e disperazione. Presenta di solito un quadro clinico ansioso-depressivo o ipocondriaco, che ha la qualità della vergogna e dell'umiliazione, più che quella della perdita dell'oggetto. È spesso vittima di vessazioni e prepotenze.

Rimanendo in una cornice che riconosca l'utilità del concetto di narcisismo, è fondamentale non disconoscere il narcisismo della vittima, che ha spesso un sistema di valori forte ed articolato, a cui vuole assolutamente restare fedele, pena un crollo drammatico dei livelli di autostima. Nell'affrontare quindi la fenomenologia dell'aggressione, dell'esclusione e della sofferenza è necessario fuoriuscire dal recinto dell'intrapsichico⁷, ritornando al campo antropico continuo,

⁰ Afferma la stessa Hirigoyen, psicoanalista e psichiatra: «Diciamolo subito: una cura psicanalitica tipo non è adatta a una vittima ancora sotto lo choc della violenza perversa e delle umiliazioni. Infatti, la psicanalisi si interessa essenzialmente dell'intrapsichico e non tiene conto delle patologie che il rapporto con l'altro ha indotto. Il suo scopo è di analizzare i conflitti pulsionali dell'infanzia che sono stati rimossi. Il suo rigido protocollo, voluto da Freud allo scopo di controllare il transfert, può indurre una frustrazione insopportabile in una persona che ha sofferto di un rifiuto deliberato della comunicazione e portarla a identificare lo psicanalista con l'aggressore, perpetuando così uno stato di dipendenza. (...) Comunque, è indispensabile che la vittima, che deve liberarsi della storia vissuta recentemente prima di ricordare le ferite dell'infanzia, recuperi prima di tutto le forze. La psicanalisi da sola non può ottenere risultati. Nessuna

e considerare i circuiti perversi all'interno dei mutamenti epocali dell'organizzazione del lavoro.

La condotta perversa è correlata⁸ in maniera intima con i fenomeni psicotici, essendo essa stessa a intensa valenza psicotizzante. Se questo è vero, favorire la comprensione dei fenomeni dissociativi da parte della vittima vuol dire antagonizzare almeno in parte l'aggressione destrutturante. Le modalità della comunicazione perversa sono di fatto una istigazione alla follia, indotta mediante sofismi confusivi e dissocianti la struttura dell'io, che conducono ad una sorta di indecidibilità psicologica riguardante lo statuto della propria posizione etica, estremamente variabile per intensità e durata, e che possono innescare scompensi francamente psicotici transitori o, in caso di una fragilità strutturale, molto più duraturi.

A domande del tipo «Sto impazzendo? Sono colpevole? Esisto (professionalmente)?» si può a questo punto rispondere solo dall'esterno. La violenza spesso genera follia. Sotto molti punti di vista, possiamo ritenere una buona parte dei casi di schizofrenia e di schizoidia come espressione di una vittimizzazione perversa da parte della famiglia e della società e, specularmente, ritenere che le vittime del mobbing vadano incontro ad una insicurezza ontologica focale che dalle dinamiche professionali si estenda alla totalità della persona. L'ag-

terapia offre soluzioni miracolose che permettano al paziente di evitare lo sforzo di cambiare le cose. Possiamo dire che il quadro teorico interessa poco. Essenziali sono la convinzione con cui il paziente si affida al terapeuta e al suo metodo e il rigore e l'investimento dello psicoterapeuta».

¹ La relazione perversa, in bilico tra narcisismo primario e dipendenza oggettuale, tende progressivamente ad eludere qualsiasi divieto, a creare una etica personale di qualità superiore che sia un buon compromesso tra la psicosi e la normalità, entrambe temute ed aborrite. Quello che connota la relazione perversa è tutto ciò che permette le fantasie a scapito alla realtà: la tecnica più efficace diventa allora quella della feticizzazione dell'altro, reificato e imprigionato per poter essere meglio controllato.

gressore deve quindi insinuare nella vittima il dubbio sulle sue stesse percezioni, sulle sue capacità professionali, sulle sue qualità morali, inducendola ad identificarsi con l'aggressore. Ben presto la vittima supera un punto di non ritorno, oltrepassato il quale solo un deciso intervento esterno può risolvere la sua indecidibilità perniciosa

Ronald Laing nell' *Io diviso* voleva rendere intelleggibile la follia ed i processi che ad essa conducono, mostrare cioè come esista una transizione comprensibile dall'essere schizoide ma sano di mente a un modo psicotico di essere nel mondo. Per chi soffra di una insicurezza ontologica primaria, per chi sia privo cioè del senso della sua presenza nel mondo come persona reale, intera, temporalmente continua, è spesso impossibile capire come sia possibile sentirsi realmente *vivi*. A chi raggiunga una soglia della propria sicurezza complessiva estremamente bassa, non è consentito di gratificare sé stesso in alcun modo, ma solo di preoccuparsi incessantemente per la propria integrità. Deve in altre parole inventare dei modi di sentirsi vivo, reale e continuo, di conservare la sua identità e quella degli altri, di creare un sistema di coordinate necessarie a non perdersi nel nulla, aggredendo nel contempo le proprie strutture psichiche, come se, non essendo più riconosciute come proprie, avessero perso la caratteristica dell'intimità.

Nella schizofrenia può apparire attraente ed utile allora considerare il proprio corpo, invece che come il nucleo primario dell'essere, come un oggetto fra tanti altri, che possa essere contemplato da un *io vero*, incorporeo e quindi apparentemente invulnerabile, centro di controllo di ciò che il corpo fa e sente. Dopo qualsiasi scissione, i frammenti che ne esitano devono autonomizzarsi: il corpo e le sue percezioni, pertanto, degradati al rango di oggetti, si organizzano secondo Laing nel *sistema del falso io*, capace di inglobare progressivamente ulteriori regioni della persona. L'irrealtà delle percezioni, e la falsità e la mancanza di significato dell'attività personale derivano dal

fatto che questo *io fittizio*, percepito come estraneo al *vero io*, le controlla entrambe, generando un sentimento di futilità e di assenza di scopo e di significato, di vuoto psicotico. Invece di andare incontro alla vita come persona intera, l'individuo mutila allora sé stesso, rinunciando a parti importanti del proprio essere, che rendono difficile ogni approccio diretto con il mondo. Si crea allora un circolo vizioso: l'irrealtà del mondo e la futilità della prassi aumentano ulteriormente *quell'incertezza ontologica* dell'individuo che aveva generato l'intero processo. Per preservare la sua identità, e per difendersi da un mondo che continuamente lo minaccia, è possibile tentare di diventare *l'oggetto di sé stessi* in maniera sempre più esclusiva. Quando questo avviene, diventa problematica la conservazione del sentimento del reale, e si perde il contatto vitale con il mondo, avvicinandosi alle regioni desertiche dell'autismo.

Per contrastare la propria incertezza ontologica, il perverso compie invece un'altra scelta, in linea con il proprio sé grandioso, quella cioè di utilizzare una vittima psichicamente ben pasciuta per appropriarsi dell'autenticità della sua vita, ed usarla nello stesso tempo come pattumiera psichica del suo vuoto e della sua colpa. Rifutando di costruirsi un falso Io da usare come oggetto, il perverso cosifica le persone che lo circondano. Allora anche la vittima percepisce il nulla psichico da cui è stata infettata, ma non disponendo a sua volta di una vittima, la deve metabolizzare con le sue sole forze, sempre più scarse.

Non si diventa schizoidi o schizofrenici se perseguitati dal coniuge o dal capoufficio. Tuttavia chi accoglie al suo interno nuclei psicotici e fragilità in precario equilibrio con il mondo, corre il rischio di frammentarsi in maniera irreversibile. La confusione, la dissociazione e la disperazione che possono generarsi nelle situazioni di *perversificazione* del lavoro si situano in uno spettro continuo con i fenomeni deliranti. Il lavoratore assediato può entrare in una sorta di auti-

smo, uno stato crepuscolare plumbeo, una foschia assurda e velenosa⁹ generatrice di vere e proprie reazioni psicotiche da mobbing.

L'alone semantico di *autismo* è più vasto di quello di *schizofrenia* e include probabilmente stati mentali che esulano da qualsiasi connotazione psichiatrica¹⁰. Se cioè non tutte le varianti autistiche sono situabili all'interno delle schizofrenie, le fondamenta di queste ultime non sono concepibili se non come autistiche. La disperazione della vittima dell'annichilimento professionale, lesa sia nell'inclusenza che nella rimanenza può condurre non infrequentemente ad una condizione di arresto psicomotorio o di affaccendamento afinalistico di chiara impronta autistica, nel tentativo vano di sfuggire ai paradossi velenosi della comunicazione perversa. In queste condizioni, il mobbing assume chiaramente il carattere dell'istigazione al suicidio.

C'è chi considera la melanconia come la più autistica delle psicosi. Inoltre, un io ritirato dal mondo non è necessariamente privo dell'intenzionalità verso l'Altro. Chi nonostante un vissuto depressivo profondo delira di persecuzione, chi fluttua fra persecuzione vissuta come punizione e persecuzione vissuta come sostanzialmente immeritata, può rappresentare un problema interpretativo di difficile soluzione

⁹ Con la sentenza 515/2004 la Corte di Cassazione ha rinviato alla Corte di Appello la sentenza che rigettava il ricorso di una dattilografa, demansionata e vessata psicologicamente, che in uno stato di grave confusione si era dimessa dal proprio posto di lavoro. La Corte ha ribadito che doveva essere valutato più attentamente lo stato psichico della lavoratrice per rilevare la sussistenza di una incapacità ex 428 del codice civile, anche se temporanea e desumibile da indizi e circostanze. Infatti, perché sia ravvisabile una situazione di incapacità di intendere e di volere non è indispensabile la esclusione completa della capacità psichica e volitiva della persona, ma è sufficiente che questa, al compimento dell'atto, si trovi in uno stato di disorientamento tale da impedirgli di comprendere fino in fondo le conseguenze dei suoi atti.

¹⁰ Lo stesso Bleuler paragona l'autismo all'eremitaggio.

se si prescinde dal concetto di vittimità, che può aiutarci a comprendere quei sentimenti di colpa che possono trasformarsi in vissuti persecutori. A meno che non si voglia ulteriormente abusare di quel concetto-grimaldello di *comorbilità*, che ci permette di diagnosticare la contemporaneità di un disturbo dell'umore e di uno francamente delirante. Non è raro infatti che, quando un deliroide di colpa sbocchi in un delirio persecutorio, si presentino fenomeni quali la percezione delirante o franche allucinazioni, tradizionalmente ritenute assenti nei deliroidi dei disturbi affettivi¹¹.

Il rimbalzo perversione-malinconia nel mobbing non è un sistema caotico che nasca all'improvviso, ma si situa all'interno di un processo di progressiva perversificazione della relazione lavorativa, che non si identifica in alcun modo con la relazione sadomasochista di due soggetti totalmente speculari.

Zutt e Kulenkampff hanno descritto due posizioni esistenziali primarie della nostra relazione con il mondo, l'ordine dell'*abitare* e l'ordine del *ruolo sociale*. Non si parla solo della mera delimitazione territoriale, o di una posizione più o meno importante nella gerarchia di un gruppo, che condividiamo con gli animali: si abita una casa, una terra, un paese, un lavoro, che rispecchiano le nostre coordinate antropologiche, che ci permettono di adattarci sereni al nostro piccolo mondo privato. Lo scardinamento di questo assetto può innescare, al contatto con la personalità pre-morbosa, un ventaglio di reazioni che si estende dalle sindromi paranoide alla psicosi melanconica¹².

¹¹ Kretschmer ritiene che un delirio persecutorio possa rappresentare l'esito di violente emozioni di angoscia-vergogna-rabbia di personalità definite "sensitive".

¹² «Diamo il nome di "idee deliranti vere" solo a quelle idee deliranti che hanno all'origine una esperienza patologica primaria (...) al contrario chiamiamo idee deliroidi quelle che risultano in modo comprensibile da altri processi psi-

È utile allora unificare l'abuso consapevole e gratificante di qualsiasi essere senziente, il deficit strutturale di empatia, il carattere post-traumatico o disadattativo della condotta aggressiva, all'interno della categoria unitaria della perversione, prescindendo completamente dal concetto di narcisismo, semanticamente vago e clinicamente poco utilizzabile.

La scena perversa

*Prima uccideremo tutti i sovversivi,
poi uccideremo i loro collaboratori,
dopo i simpatizzanti,
e subito dopo anche quelli
che si mostreranno indifferenti.
Infine, uccideremo anche i timidi.*

Generale Saint Jean, governatore militare
di Buenos Aires dopo il golpe del 1976

Nella *Storia universale dell'infamia* Borges narra la vita dell'apocrifo redentore di schiavi Lazarus Morell, e delle enormi piantagioni di cotone sulle rive del Mississippi lavorate da uomini neri privi di cognome, denominati inutilmente in un inglese dalle larghe vocali. Quando qualcuno scappava, uomini barbuti saltavano sui loro cavalli, accompagnati da cani da presa che li inseguivano. Il Cristo delle paludi giunse a dirigere un'organizzazione commerciale di circa mille uomini:

Duecento componevano il Gran Consiglio, e gli altri ottocento eseguivano gli ordini(...) Il rischio ricadeva sui subalterni. In caso di ribellione, essi venivano consegnati alla giustizia o gettati nel fiume di acque possenti, con una sicura

chici, che quindi possiamo ricondurre psicologicamente alle emozioni, alle pulsioni ai desideri e ai timori» (Jaspers 1959).

pietra legata ai piedi. Erano spesso mulatti. La loro perversa missione era questa: (...) Sceglievano un negro disperato e gli offrivano la libertà. Gli dicevano di fuggire dal suo padrone. Lo avrebbero venduto ad una proprietà lontana e gli avrebbero dato allora una percentuale sul prezzo. Dopo lo avrebbero fatto fuggire di nuovo, e infine lo avrebbero condotto in uno Stato libero. (...) Dollari sonanti d'argento insieme con la libertà. Era possibile offrirgli una maggiore tentazione? Lo schiavo allora osava la prima fuga. La via più semplice era il fiume. Una canoa, la stiva di un vapore, una barca, una zattera grande come un cielo, con una capanna a prora e alte tende di juta; (...) lo vendevano in un'altra piantagione. Fuggiva un'altra volta verso i canneti e le forre. Allora i suoi terribili benefattori – dei quali cominciava già a diffidare – contestavano imprecise spese e dichiaravano che dovevano venderlo ancora una volta, l'ultima. Alla fine gli avrebbero dato, certamente, la percentuale sulle due vendite, e la libertà. L'uomo si lasciava vendere, lavorava un poco e sfidava nell'ultima fuga il pericolo dei cani e delle fruste. Ritornava con sangue, sudore, disperazione, sonno.

(...) Resta da considerare l'aspetto giuridico di questi fatti. Il negro non era messo in vendita dai sicari di Morell finché il padrone non avesse denunciato la fuga e offerto una ricompensa a chi glielo riportasse. Allora chiunque poteva tenerlo con sé, poiché la sua vendita ulteriore era solo abuso di fiducia, e non furto.(...) Tutto ciò era assai rassicurante. Ma c'era un inconveniente: il negro poteva parlare. (...) In quegli anni un Partito Abolizionista andava agitando il Nord: una turba di pazzi pericolosi che negavano il diritto alla proprietà, predicava la liberazione dei negri e li incitava a fuggire.(...) Il fuggiasco aspettava la libertà. Allora i foschi mulatti di Morell si trasmettevano un ordine, (...) e lo liberavano della vista, dell'udito, del tatto, del giorno dell'infamia, del tempo, dei benefattori, della misericordia, dell'aria, dei cani, dell'universo, della speranza, del sudore e di sé stesso... Contro ogni giustizia (o simmetria) poetica, neppure il fiume dei suoi delitti fu la sua tomba. Il 2 gennaio 1835, Morell morì di congestione polmo-

nare all'ospedale di Natchez, dove si era fatto ricoverare sotto il nome di Silas Buckley.

Anche in questo caso, l'autosomiglianza non molla la presa. L'aggressione perversa, fisica, psichica, politica o sessuale intensa, sistematizzata e continua, è una forma di tortura che può portare alla morte, sotto forma di suicidio, omicidio, suicidio allargato, passando per la melancolia e il delirio.

Il massimo grado di perversione consiste (forse) nell'omicidio seriale, che assomma in sé sia le condotte perverse cosiddette narcisistiche, sia quelle francamente sessuali. Il *killer* è l'uccisore, l'assassino, che uccide di solito su commissione. L'alone semantico del termine corrisponde all'incirca a quello di *sicario*, professionista dell'assassinio. Può anche essere un perverso, ma non necessariamente. Il *serial killer*¹³, al contrario, non è un semplice assassino, uccide per passione più persone nello stesso momento, o in tempi successivi.

Si stima che in Francia Gilles de Rais, dal 1432 al 1440, abbia sacrificato circa ottocento bambini durante la celebrazione di riti satanici; prima degli omicidi, alimentava le sue fantasie con l'assunzione di alcool e droghe, per poi torturare le vittime e decapitarle, godendo della loro agonia. Questo caso segna l'inizio, in epoca moderna, dell'omicidio seriale di natura sessuale e delirante, slegato dalla conquista del potere politico o da un conflitto bellico. Un altro episodio famoso è quello della

¹³ Il numero di omicidi seriali è proporzionale al prodotto interno lordo. Secondo le stime dell'F.B.I. più del 90% degli assassini seriali uccide nei paesi industrializzati, prevalentemente in ambiente urbano, e circa il 60% negli Stati Uniti. Con il crollo del regime comunista, il modello americano è stato introdotto bruscamente in un paese sterminato che non aveva le strutture adeguate per sostenerlo. Secondo Alexandr Bukhanovsky, psicologo russo ed esperto di serial killer, la brusca caduta del comunismo e l'adozione repentina del modello di vita americano sono correlati ad un'epidemia di omicidi seriali. L'Italia si colloca al terzo posto, dopo gli Stati Uniti (55% degli assassini seriali presenti su scala mondiale) ed il Regno Unito (6%) nella graduatoria delle nazioni interessate al fenomeno (5%) (De Luca 2001).

contessa ungherese Elisabeth Bathory che, all'inizio del XVI secolo, uccise circa seicentocinquanta giovani donne, per fare il bagno nel loro sangue. Nell'Ottocento, i casi più eclatanti furono quello di Jack "lo Squartatore", verificatosi nel 1888 a Londra, e quello di Vincenzo Verzeni, avvenuto intorno al 1870 nel Pavese, e sottoposto da Lombroso a perizia psichiatrica. Nel XX secolo, in *Psychopatia Sexualis* Richard von Krafft-Ebing definisce "uccisione per libidine" quell'omicidio nel quale l'uccisione della vittima stimola direttamente il piacere sessuale, corrispondente al *lust murder* di Holmes e De Burger, per i quali l'assassinio per libidine consiste essenzialmente nella simultaneità dell'eccitazione e della gratificazione sessuale con il momento dell'atto omicida. Ai giorni nostri gli omicidi seriali sono diventati particolarmente evidenti, sia a causa di un marcato aumento del fenomeno, sia a causa della maggiore attenzione prestata dai media. Fino all'inizio degli anni '80, infatti, si parlava genericamente di *multiple killer*, riferendosi a tutti gli assassini che uccidevano più di una vittima, senza ulteriori specificazioni. Il termine *serial killer* venne coniato negli Stati Uniti dagli agenti dell'F.B.I., sicuramente le persone più esperte sull'argomento, dal momento che gli Stati Uniti sono il paese che produce il maggior numero di assassini seriali. A loro avviso, «un *serial killer* è un soggetto che uccide più persone, generalmente più di due, in tempi e luoghi diversi, senza che sia immediatamente chiaro il perché, anche se lo sfondo sessuale del delitto è quasi sempre riconoscibile». In pratica, si identifica il *serial killer* con il sadico che rapisce le sue vittime e le uccide con dei rituali, che possono prevedere ogni genere di torture e violenze sessuali pre o *post mortem*, compresi fenomeni di cannibalismo, vampirismo e necrofilia¹⁴. Di solito si tende a considerare *serial killer* solo i perversi sessuali. Non bisogna però dimenticare gli assassini seriali commessi da mercenari, mafiosi,

¹⁴ Gianfranco Stevanin, Donato Bilancia, Luigi Chiatti sono i più noti serial killer italiani. Il primo è un sadico sessuale, le cui vittime sono esclusivamente donne; il secondo ha ucciso sia uomini che donne e la motivazione sessuale ha carattere marginale; il terzo è un pedofilo, le cui gesta hanno indotto nell'opinione pubblica una particolare attenzione alla repressione della pedofilia.

terroristi, bande giovanili. Si può ritenere che il pubblico dei media sia poco interessato a queste situazioni più *banali*.

Ai fini di una crescita serena, è fondamentale l'attaccamento fra il bambino e chi si prende cura di lui. Il bambino deve identificarsi e cercare attivamente la sintonia con i propri genitori. La dissoluzione o l'alterato sviluppo di questo legame, produce spesso un bambino incapace di provare empatia, affetto o rimorso. Alla radice del mancato processo di attaccamento, quasi sempre si ritrova l'abbandono genitoriale. Diversi perversi hanno sofferto questa situazione, pur nascendo all'interno di una famiglia regolare, che però presentava aspetti di elevata instabilità. La famiglia può diventare il luogo della ferocia: il bambino trascurato, maltrattato o persino violentato tende a sviluppare fantasie sadiche, che favoriscono l'estraneamento alla società e alla sua etica contro la quale è imperativo, in vario misura e a vario titolo, rivalersi. La grande maggioranza di quelle che potremmo definire *perversioni maggiori* è conseguenza diretta delle sevizie subite durante l'infanzia all'interno di una famiglia disgregata. In queste famiglie di solito si trova un padre periferico, passivo e violento, sia come coniuge che come genitore, ed una madre piena di lavoro, spesso immatura. Tuttavia il bambino spesso decide di assumere in ogni caso il padre come modello, o al contrario lo rigetta tentando di adottare una altra figura di riferimento maschile. Altre volte la madre è particolarmente incompetente e assente della famiglia, e vissuta come invadente, ossessiva, o fredda e distante.

Non di rado il rapporto madre-figlio è vissuto come algido dal futuro *serial killer*¹⁵. È molto frequente che i figli

⁰ Alice Miller ha parlato di "pedagogia nera" per descrivere il comportamento di quei genitori sostenitori di maltrattamenti, botte e isolamento sociale come strumenti educativi. Solo alcuni bambini così traumatizzati evolvono fino allo stadio della perversione omicida. Quando questo accade, spesso il bambino è

vengano dispersi in istituti e presso parenti per poi eventualmente venire riaccolti e nuovamente allontanati. Molti perversi sono stati seviziati e violentati dai propri genitori e praticamente tutti sono stati in vari modi vessati nella loro infanzia, nel quadro di una relazione incentrata sostanzialmente sul potere. All'interno del gruppo dei pari, quasi tutti gli assassini seriali hanno avuto enormi difficoltà di relazione ed una vita sociale estremamente povera. Questi problemi sono la logica conseguenza di un periodo evolutivo vissuto prevalentemente in solitudine con gravi problemi di rapporto con il gruppo dei pari. Il bambino proietta nella scuola e nel rapporto con i coetanei i vissuti che si porta appresso dall'ambiente familiare. Fin dal primo giorno di scuola, il bambino può diventare una vittima, perseguitato dai compagni, subendo senza reagire qualsiasi scherzo e insulto. Col tempo, può adattarsi al ruolo di vittima e ritirarsi progressivamente in un suo mondo fantastico. Se l'offesa è così grave da scatenare una reazione, il bambino può sviluppare una forza impensata, generata dall'enorme quantità di rabbia accumulata, ritornando successivamente nel suo stato di apatia. Altre volte può sopraggiungere un cambiamento di condotta che conduce ad comportamento violento. Nel caso opposto, invece, è il modello del bullismo a prevalere: il bambino diventa il leader del gruppo e aggredisce rabbiosamente i coetanei. Ressler, citando dati dell'F.B.I., rileva che, da bambini, il 54% degli assassini seriali ha avuto una condotta crudele nei confronti di altri bambini, e il 64% l'ha avuta da adolescente.

Può apparire francamente abnorme accomunare la perversità del capetto, il bullismo di periferia, il nonnismo delle caserme e le molestie sessuali alle perversioni maggiori degli omicidi seriali. Tuttavia siamo in presenza dell'invarianza di

stato particolarmente remissivo, non avendo saputo comprendere da che parte stesse il male, identificandosi con l'aggressore.

scala che è un tipo particolare di isomorfismo¹⁶, e la perversione si presenta come una *unità antropologica*. Mai come nel caso delle perversioni è indispensabile l'approccio dimensionale alla comprensione del fenomeno. Alternando seduzione perversa e violenza manifesta si distrugge la volontà, l'identità e l'autostima delle vittime.

Lo scopo del perverso è quello di combattere vuoto psicotico e senso di colpa scaricandoli sulla sua vittima, impadronendosi delle sue cose migliori per distruggerle. Questa ferocia lo fa sentire vivo, e può diventare una condotta compulsiva. La vittima non è scelta a caso, deve essere forte, viva, sana. Se la manovra ha successo, la vittima dovrà quindi sentirsi colpevole, dissociata, inutile. Il perverso l'avrà convinta, brandendo un silenzio minaccioso, o innalzando il muro di gomma fatto di parole vuote, della sua sostanziale *non-esistenza*, la stessa che cerca di espellere con successo da se stesso. Usa le parole come armi, cercando di invischiare l'interlocutore in messaggi *paradossali, ambigui o falsi* che lo possano destrutturare

Conseguentemente, il dialogo diventa impossibile, la parola è negata. La vittima, perplessa, cerca allora di dimostrare in tutti i modi la sua esistenza, consegnandosi così definitivamente al suo persecutore. In quel momento, infatti, gli avrà di fatto riconosciuto il potere, e quindi il diritto, di certificare il suo statuto ontologico. La vittima potrà arrivare a scusarsi per qualsiasi colpa abbia mai potuto commettere mentre cerca di comprendere la natura del suo delitto. Si instaura così un circolo vizioso, che potrà essere spezzato solo dall'esterno del circuito perverso. Accusata di non esistere, minacciata nella

¹⁶ Due gruppi di oggetti sono isomorfi quando esista una corrispondenza biunivoca tra gli oggetti che li compongono. Una teoria che dimostri l'esistenza di un isomorfismo tra il modello prodotto e la realtà di riferimento è considerata valida.

sua integrità psicofisica, la vittima può reagire violentemente, e con una sapiente distorsione della punteggiatura degli eventi, essere indicata come il reale aggressore. Afflitta da un pregiudizio sostanzialmente positivo sulla natura umana, non comprende le regole reali che sottendono il gioco perverso, nel quale chi si scusa è *sempre* colpevole. Non tiene conto della presenza attiva di quelli che sembrano semplicemente gli spettatori dell'aggressione, che partecipano invece a pieno titolo al circuito. Il perverso è un abile sofista, divide per imperare, pesa le persone considerando solo il loro potere, o la loro utilità. Non di rado riesce a convincere la vittima della giustezza della sua persecuzione, facendo leva sul suo eticismo morboso e pervasivo. In *Buio a mezzanotte* di Arthur Koestler, il compagno Rubasciov, una volta potente funzionario del Partito, è oramai caduto in disgrazia nel partito, incarcerato e accusato ingiustamente di attività controrivoluzionaria.

Nonostante sia provato fisicamente e moralmente, è totalmente consapevole del paradosso perverso che nonostante tutto ha fatto proprio:

Il Partito negava la libera volontà dell'individuo, e nello stesso tempo ne esigeva il volontario olocausto. Gli negava la capacità di scegliere fra due alternative, e nello stesso tempo chiedeva che scegliesse sempre quella giusta. Gli negava il potere di distinguere il bene dal male, e nello stesso tempo parlava pateticamente di colpevolezza e di tradimento.

La stessa vittima aderisce fino in fondo a questa logica. Per continuare a rispettare sé stesso, al termine della sua vita, non può abiurare alla sua concezione della Storia, comune al suo impersonale carnefice, deve contraddirsi per rimanere coerente. Nell'ultimo interrogatorio prima della processo che condurrà alla sua esecuzione Gietkin, l'inquisitore, fa appello alla sua coscienza di comunista, sistematicamente negata fino a quel momento:

«La linea del Partito è stata nettamente stabilita, la sua tattica determinata dal principio che il fine giustifica i mezzi, tutti i mezzi, senza eccezione. Nello spirito di questo principio, il Pubblico Ministero chiederà la vostra vita, cittadino Rubasciov. La vostra fazione, cittadino Rubasciov, è stata battuta e disfatta. Volevate spezzare il Partito, pur dovendo sapere che una scissione nel Partito avrebbe significato la guerra civile. Sapete dello scontento fra i contadini, che non hanno ancora imparato a comprendere il senso dei sacrifici imposti loro. In una guerra che può scoppiare di qui a qualche mese, tali correnti possono portare a una catastrofe. Donde la necessità imperiosa per il Partito di essere unito. Esso deve essere come fuso in una colata, tutto cieca disciplina e fiducia assoluta. Voi e i vostri amici, cittadino Rubasciov, avete creato una frattura nel Partito. Se il vostro pentimento è sincero, dovete aiutarci a sanare questa frattura. Come vi ho detto, è l'ultimo servizio che il Partito vi chiede. Il vostro compito è semplice. Lo avete formulato voi stesso: indorare ciò che è giusto, annerire ciò che è errore. La politica dell'opposizione è l'errore. È vostro compito, quindi, rendere l'opposizione spregevole; far capire alle masse che l'opposizione è un delitto e che i capi dell'opposizione sono dei criminali! Questo è il semplice linguaggio che le masse comprendono. Se cominciate a parlare dei vostri complicati motivi, creerete solo della confusione tra di esse. Il vostro compito, cittadino Rubasciov, è di evitar di ridestare la simpatia e la pietà. La simpatia e la pietà per l'opposizione sono un pericolo per il paese. Compagno Rubasciov, spero che abbiate capito il compito che il Partito vi affida». Era la prima volta da quando si conoscevano che Gietkin dava a Rubasciov del "compagno". Rubasciov alzò il capo di scatto. Sentì una calda ondata sommergerlo, contro la quale si sentì impotente. Il mento gli tremava un poco mentre si metteva il pince-nez. «L'ho capito». «Notate bene», riprese Gietkin, «che il Partito non vi offre alcuna prospettiva di compenso. Alcuni accusati sono stati resi ragionevoli da pressioni fisiche; altri dalla promessa d'avere salva la vita, o la vita dei loro parenti che erano caduti come ostaggi nelle nostre mani. A voi, compagno Rubasciov, non facciamo alcuna proposta e non promettiamo nulla». «Capi-

sco», disse Rubasciov. Gietkin riprese a sfogliare la pratica. «C'è un brano nel vostro giornale che mi ha colpito», continuò. «Avete scritto: “Ho pensato e agito come dovevo. Se ho avuto ragione, non ho nulla di cui pentirmi; se ho sbagliato, pagherò”». Alzò gli occhi dall'incartamento e li fissò su Rubasciov. «Avete sbagliato e pagherete, compagno Rubasciov. Il Partito promette una sola cosa: dopo la vittoria, quando non potrà essere più dannoso, il materiale degli archivi segreti verrà pubblicato. Allora il mondo saprà che cosa si nascondeva dietro le quinte di questa commedia medievale, come voi la chiamate, che abbiamo dovuto mettere in scena davanti ad esso secondo il libro di testo della storia...». Esitò per qualche istante, s'accommodò i polsini e concluse con un certo impaccio, mentre la cicatrice sul cranio gli si coloriva leggermente: «E allora voi, e alcuni vostri amici della vecchia generazione, avrete la simpatia e la pietà che vi sono negate oggi». Parlando, aveva spinto la deposizione già bell'e preparata verso Rubasciov, con la stilografica accanto. Rubasciov si alzò e disse con un sorriso forzato: «Mi ero sempre chiesto come fossero gli uomini di Neanderthal quando diventavano sentimentali. Ora lo so». «Non capisco», disse Gietkin, che s'era alzato a sua volta. Rubasciov firmò la dichiarazione, in cui confessava d'aver commesso i suoi delitti per motivi controrivoluzionari e al servizio di una potenza straniera.

Come si vede, i circuiti perversi sono molto complessi¹⁷. È utile attaccare la vittima paralizzandola, eludendo un conflitto manifesto, per non danneggiarla troppo e poterla riutilizzare in un'altra occasione. Per ottenere questo risultato, il

¹⁷ I *sistemi semplici* della vita di ogni giorno sono di solito sistemi di primo ordine, ossia con una sola variabile di livello a retroazione negativa. Un uomo bagnato che si asciuga davanti al fuoco è un sistema semplice. Da questi sistemi è possibile estrapolare modelli mentali accettabili, e dunque riusciamo ad affrontarli senza problemi. I *sistemi complessi*, al contrario, richiedono numerose equazioni di livello e diversi circuiti di retroazione: quelli di ordine superiore al quarto o quinto, con quattro o cinque variabili di livello, si considerano complessi, perché sono controintuitivi e si comportano in maniera non-lineare, e quindi molto difficili da comprendere con un modello mentale.

paradosso¹⁸ è un'arma efficacissima. L'esposizione protratta alla perversione semantica o sintattica all'interno di una relazione di subordinazione, specie in tenera età, rende difficile la distinzione fra linguaggio e metalinguaggio, instaurando l'uguaglianza sadica tra l'errore e la colpa. Per salvarsi, è necessario rifiutare la tossicità della relazione, che conduce ad una sorta di follia del dubbio. È il dubbio la via finale comune di tutti i tentativi di confondere l'avversario.

Il paradosso si svela in molti aspetti cruciali dell'attività umana: per trasmettere il senso dell'autonomia e della spontaneità si insegna la dipendenza e il conformismo, si vuole poter mangiare rimanendo magri, si impedisce per legge la rinuncia alla libertà, come nel codice civile svizzero, o si punisce l'autolesionismo, come nei codici militari. Ci si aspetta spesso, da persone apparentemente sane di mente, che venga chiesto dal basso ciò che viene imposto dall'alto, fino alla autodistruzione semivolontaria intesa come male minore ri-

¹⁸ I paradossi sono contraddizioni derivanti da inferenze corrette di tipo deduttivo generate da premesse coerenti. È possibile distinguere i paradossi logico-sintattici da quelli semantici. I primi si presentano nella logica e nella matematica, precisamente delimitati nel significato, i secondi non si ritrovano nei sistemi rigidamente formalizzati, e presentano una fluttuazione indebita dell'alone semantico. Paradigma del primo gruppo è il paradosso russelliano della "classe di tutte le classi che non sono membri di se stesse", prototipo del paradosso semantico è il famoso «Epimenide cretese dice che i cretesi mentono». Entrambi queste classi sono stati affrontati da Bertrand Russell, la prima con la teoria dei tipi logici (che postula che qualsiasi cosa che presupponga tutti gli elementi di una collezione non deve essere un termine della collezione stessa), la seconda, nell'introduzione al *Tractatus Logico-Philosophicus* di Wittgenstein, con la teoria della gerarchia dei linguaggi (linguaggio oggetto e metalinguaggio), sviluppata in seguito da Carnap e Tarski. Watzlawick, Beavin e Jackson aggiungono a questa lista i paradossi pragmatici, presenti nelle interazioni umane, privi di contraddizioni logiche o di fluttuazioni semantiche indebite, ma dirompenti nei suoi effetti psicodinamici e relazionali. Il prototipo di questo paradosso è il messaggio: «Sii spontaneo».

spetto alla esposizione cronica alla perversione linguistica. Bateson nota che le comunicazioni di ordine superiore sono spesso di natura paradossale. Ad esempio, la comunicazione «questo è un gioco» può avvenire anche a livello prelinguistico e tra animali, e può essere tradotta come «ciò che sto facendo non è ciò che sto facendo». Gli atti che vengono compiuti in una simulazione di lotta non sono da interpretare come si dovrebbe fare comunemente, magari in una lotta vera, perché la negazione è impossibile per definizione in una comunicazione analogica. Il segno non è il messaggio, così come la mappa non è il territorio: nel suo *Trattato di semiotica generale* Umberto Eco definisce un segno come «tutto ciò che può essere usato per mentire». Concetti analoghi sono utilizzati nella progettazione e nella gestione della tortura fisica¹⁹.

¹⁹ Il *Human Resource Exploitation Training Manual* (1983), usato dall'esercito Usa in Honduras, insegna che «i sospetti devono essere denudati e bendati» e che «le stanze degli interrogatori devono essere senza finestre, buie, acusticamente isolate e senza toilet». Poiché «il senso di identità di una persona dipende dal continuo contatto con ciò che la circonda», la detenzione deve essere «pianificata per dare al soggetto la sensazione di essere tagliato fuori da qualsiasi cosa conosca e lo rassicuri». Occorre però evitare che «la detenzione divenga monotona al punto tale da far diventare il soggetto apatico». Vanno quindi usati in continuazione «metodi di rottura che lo disorientino e gli incutano sensazioni di paura e impotenza». Tra questi, improvvisi interrogatori ed «esami medici in tutte le cavità del corpo». Dalla «privazione degli stimoli sensoriali» si passa alle «minacce» che devono essere «espresse freddamente», in quanto «espressioni di ira da parte degli inquirenti sono spesso interpretate dal soggetto come timore di un fallimento e rafforzano in lui la volontà di resistere». Se il soggetto resiste, «la minaccia deve essere attuata, altrimenti la successiva si rivelerà inefficace». Il manuale affronta quindi il capitolo del «dolore», avvertendo che, «quando è inflitto dall'esterno, può rafforzare la volontà del soggetto di resistere». Il metodo più efficace è quello che sia «lui stesso a procurarsi il dolore che sente». Ad esempio, «se il soggetto è costretto per lungo tempo a mantenere una posizione rigida, come quella dell'attenti, o stare seduto in posizione scomoda su uno sgabello, la fonte immediata del dolore non è l'inquirente ma lui stesso: il suo diviene quindi un conflitto interno». La situazione del prigioniero incappucciato che, ad Abu Ghraib, è costretto a stare in equilibrio su una scatola

Sono molte in Italia le proposte di legge per contrastare il fenomeno mobbing, alcune più interessanti, altre meno. Alcune ricalcano il modello svedese nel quadro di una concertazione tra sindacati e padronato, una sorta di legge 626 per la sicurezza del lavoro concernente le molestie morali e sessuali. Altre prospettano la galera per chi indulga nella vessazione lavorativa, non valutando realisticamente l'estrema complessità dei sistemi perversi, e la difficoltà di distinguere le vittime dalle pseudovittime, che spesso traggono in inganno consumati professionisti. Altre ancora hanno un tasso di demagogia tale da essere praticamente inutilizzabili. Di certo, nessuna legge eradicherà il mobbing da un giorno all'altro²⁰, che va considerato come una *scoria tossica di tipo antropico*, da contrastare in maniera sistematica. In realtà, l'elemento più importante è la capacità di resistenza individuale, che deve però

con in mano degli elettrodi che gli danno la scossa se mette i piedi in terra, altro non è che una variante di questa tecnica (*Ecco i manuali dei torturatori Usa*, Manlio Dinucci, "il Manifesto" del 12/05/2004).

¹ Antonio Casilli suggerisce, nel corso di un seminario sul tema *Mobbing: un male oscuro*, svoltosi il 31 maggio 2000 presso la camera del lavoro di Milano: «L'unica modesta proposta che mi sento di fare è che più che una legge conciliativa o punitiva, si potrebbe utilizzare una soluzione premiale o contropremiale, cioè la creazione di una specie di *marchio di certificazione* della qualità dei rapporti interni all'impresa, sul modello dell' ISO 9000 o del SA 8000: un marchio che starebbe a dimostrare che l'azienda produce senza inquinare l'ambiente sociale. In tal caso l'obbligo di legge per i datori di lavoro sarebbe di rendere pubblici i più comuni indicatori di disagio lavorativo, per permettere il monitoraggio sociale da parte degli azionisti, dei consumatori, dei contribuenti, dei sindacalisti e dei dipendenti. In questo caso gli indicatori di disagio lavorativo possono essere l'indice di turn over delle persone, perché se i lavoratori non riescono a rimanere a lungo in un'organizzazione questo deve rappresentare un campanello d'allarme. Altri indicatori possono essere il numero di permessi per malattia, di esaurimenti nervosi, di prepensionamenti, di vertenze sindacali per motivi legati al mobbing, di trasferimenti, di sospensioni o di procedure disciplinari, il numero di licenziamenti, le spese per la sorveglianza, il controllo e l'ispezione dei dipendenti (altro indice di mobbing) e il numero di denunce per episodi di mobbing contro persone dell'azienda o contro l'azienda stessa».

trovare un contesto normativo, sindacale e politico che la consenta: spesso la lungimiranza del singolo è l'unica difesa. Nonostante il chiacchiericcio, spesso i media mantengono un atteggiamento ambiguo verso le aggressioni sul lavoro, scivolando spesso, a livello locale, in comportamenti omertosi, anche perché al loro interno sono estremamente diffusi i fenomeni di mobbing, specie contro le donne²¹.

Mai come in questa epoca la vessazione sul lavoro sembra divenuta un fenomeno generalizzato²². La progressiva

²¹ Il caso di qualche anno fa dell'insigne chirurgo universitario che avrebbe fratturato il naso con una testata ad un'allieva per punirla di un errore sembra più un mito metropolitano che un evento reale. Se fosse vero, dovremmo rimpiangere i bei tempi andati del barone universitario, che, dall'alto del suo magistero, avrebbe impartito una severa lezione alla discepola disattenta, mortificandola con il carisma e la buona educazione. Né si potrebbe parlare di riti tribali dell'etnia dei medici-chirurghi, perché anche nelle realtà più primitive l'errore o la colpa vengono in qualche modo riconosciuti, giudicati, e solo successivamente puniti. In questo caso i tre momenti sarebbero fusi in un'unica, istantanea azione vendicatrice. Non si tratterebbe neanche di un *nonnismo* da sala operatoria, volto a svezzare le reclute ancora imberbi: le donne, fino ad allora, sembravano risparmiate dalle vessazioni manesche delle colleghe più anziane, perfino in caserma. Anche i goliardi più inveterati, ai loro tempi, sembravano rispettare le donne, così come le ritorsioni mafiose. Un aspetto importante accomuna invece l'anomala collisione con cerimonie esotiche di paesi lontani nel tempo e nello spazio: il suo carattere pubblico. L'evento sarebbe avvenuto infatti davanti a più persone, inutile deterrente. Nessuna denuncia sarebbe stata fatta, l'allieva avrebbe preferito curare il suo orgoglio e il naso sanguinante in maniera discreta al riparo da occhi curiosi.

²² «Il comportamento masochistico sembra contraddire alle più elementari regole dell'autoconservazione e dell'evitamento del dolore. (...) la sottomissione è, in natura, un comportamento a salvaguardia della vita. Tutti gli animali che sono soliti ingaggiare lotte per la scalata gerarchica, pur aspirando alla superiorità e alla dominanza, sono anche disponibili ad accettare la sconfitta e la sottomissione, qualora questo venga richiesto dalla realtà della situazione. Non solo l'aspirazione alla dominanza, ma anche la disponibilità alla sottomissione e all'obbedienza è da considerare una potenzialità innata connessa a quei fattori filogenetici che continuamente si confrontano con la realtà ambientale: se gli animali più deboli si ostinassero a portare avanti la lotta con quelli più forti soccomberebbero; prudentemente e saggiamente si danno per vinti e inviano segnali di sottomissione. L'eroismo è assai poco diffuso in natura» (Rechichi 1998).

metamorfosi politico-militare dei fenomeni di globalizzazione, divenuta esplicita dopo l'attentato alle torri gemelle, non è senza conseguenze sul processo di imbarbarimento del mondo del lavoro, né del resto potrebbe essere altrimenti. Archiviata di fatto la guerra tradizionale tra eserciti regolari, sdoganato definitivamente il terrorismo istituzionale sia pure sotto la veste di difesa dal terrorismo illegale, ristrette le libertà anche nel mondo occidentale, i diritti civili hanno perso di fatto quella centralità che sembrava avessero irreversibilmente conquistato. Fondamentalismi pseudoreligiosi globali, artatamente ravvivati, invischiano le ideologie locali in un reticolo mediatico che si consente oramai un livello di spudoratezza raramente raggiunto nel passato, mentre i movimenti di liberazione vengono sistematicamente screditati, nella maliziosa confusione fra la resistenza all'oppressione e il terrorismo professionale. Nello sterminato spettro continuo dell'esclusione e della sofferenza umana ritroviamo interconnessi in scale diverse e stratificate la povertà totale, le grandi epidemie, il tribalismo incoercibile e i suoi eterni genocidi, le migrazioni bibliche, le catastrofi ecologiche, i ricatti delle multinazionali dei farmaci, la precarizzazione di ogni attività umana, la perversificazione e flessibilizzazione spinta del lavoro e i complessi fenomeni del mobbing. Nell'era del presunto mercato globale, Europa e Stati Uniti brandiscono un protezionismo agricolo tale da impedire a qualsiasi paese povero di vendere le sue merci senza mediazioni parassitarie. Inoltre gli USA utilizzano le sanzioni economiche a fini protezionistici, colpendo una ottantina di paesi sospettati più o meno pretestuosamente di terrorismo. Tali sanzioni non servono a bloccare totalmente gli scambi, ma costringono la parte debole a pagare un'intermediazione occulta agli stessi governi protezionisti. Neanche lo sfruttamento del lavoro infantile, reato in tutto il mondo civile, sfugge a questa legge: l'intermediazione di merci prodotte dai bambini è lucrosa

proprio perché illegale. Per occultare questa realtà si vuole dare l'idea che la globalizzazione sia sostanzialmente un fenomeno di mondializzazione economica brutale, ma comunque aperto e trasparente. Più che imperialismo, che implicherebbe inevitabilmente una qualche forma di assunzione di responsabilità, l'attuale situazione consiste sostanzialmente in una forma di vessazione economica in assenza di qualsiasi preoccupazione per le sue conseguenze dirette.

Analogamente al mobbing, l'essenza di questo tipo di politica è la criminalizzazione, che induce la vittima a reagire in maniera scomposta, permettendo un'ulteriore aggressione che abbia le sembianze della legalità. Fino a non molti anni fa il capitalismo si presentava notevolmente strutturato e sostenuto dallo Stato. Al contrario, l'attuale capitalismo è correlato ad un mercato globale ipercompetitivo e caotico e, necessariamente, a quella forma di inquinamento antropico malamente detto mobbing. Le aziende per essere flessibili e avere le mani libere licenziano con estrema facilità, ristrutturano le funzioni e tendono a trasformarsi in reti di imprese, precarizzando al massimo il mondo del lavoro. Vengono incentivati con tutti i mezzi l'ottimizzazione del lavoro, l'utilizzo dei tempi morti, l'aziendalismo becero dei dipendenti. I lavoratori malati, le donne, i soggetti deboli non sono che rami secchi da potare con cassa integrazione, prepensionamenti, licenziamenti.

I sopravvissuti combattono con l'evoluzione incessante del proprio lavoro e la conseguente formazione continua, in un mondo in cui le proprie capacità individuali sono sempre meno apprezzate, a favore dell'abilità di integrarsi con gli altri. Ma la formazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori di mezza età è onerosa, quindi diventa preferibile assumere nuove risorse.

Intanto lo sviluppo del lavoro interinale o lavoro in affitto consente alle aziende di ridurre i costi del personale,

senza preoccuparsi del mantenimento dei livelli occupazionali né di malattie, maternità, ferie e altri oneri sino ad ora ineliminabili. Le asperità dei mercati favoriscono le fusioni tra società dello stesso settore, che inevitabilmente inducono il licenziamento dei dipendenti in esubero della società più debole. Tutto questo rende il mobbing una strategia aziendale estremamente conveniente, favorita dai sistemi di gestione per obiettivi, basati su un monitoraggio dei dati incombente e vessatorio.

L'unità antropologica della perversione mostra ancora una volta la sua natura invariante ed isomorfa tra società ed individui.

Bibliografia

1. American Psychiatric Association: *DSM-IV-TR Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, Fourth Edition, Text Revision, American Psychiatric Association Ed., Washington, 2000
2. BALIER C.: *Entre Perversion et Psychose: le pays de tous le dangers*, L'Evol. Psychiat., 61,1:27-43, 1996
3. BATESON G.: *Verso un'ecologia della mente*, Adelphi 1976
4. BORGES J.L.: *Storia universale dell'infamia*, in *Tutte le opere*, Arnoldo Mondadori Editore, Milano 1984
5. BOWLBY J.: *Attaccamento e perdita*, vol. I: *L'attaccamento alla madre*, Bollati Boringhieri, Torino 1972
6. BOWLBY J.: *Attaccamento e perdita*, vol. II: *La separazione dalla madre*, Bollati Boringhieri, Torino 1975
7. BOWLBY J.: *Attaccamento e perdita*, vol. III: *La perdita della madre*, Bollati Boringhieri, Torino 1983
8. CASILLI A.: *La Fabbrica Libertina. De Sade e il sistema industriale*, manifestolibri, 1997
9. CASILLI A.: *Stop mobbing*, Derive Approdi, 2000
10. CURCIO R. (a cura di): *L'azienda totale. Dispositivi totalizzanti e risorse di sopravvivenza nelle grandi aziende della distribuzione*, Sensibili alle foglie cooperativa a r. l., Dogliani 2002
11. DE LUCA R.: *Anatomia del Serial Killer 2000*, Giuffrè, Milano 2001
12. DE MASI F.: *La perversione sadomasochistica. L'oggetto e le teorie*, Bollati Boringhieri, Torino 1999
13. DINUCCI M.: *Ecco i manuali dei torturatori USA*, "il Manifesto", 12/05/2004
14. ECO U.: *Trattato di semiotica generale*, Bompiani, Milano 1975
15. EGE H.: *Il mobbing in Italia*, Ed. Pitagora, Bologna 1997
16. FENICHEL O.: *Trattato di psicoanalisi delle nevrosi e delle psicosi*, Astrolabio, Roma 1951

17. FREUD S.: *Un bambino viene picchiato. Contributo alla conoscenza delle perversioni sessuali*, in: *Opere*, vol. 9, Bollati Boringhieri, Torino 1977
18. FREUD S.: *Feticismo*, in: *Opere*, vol. 10, Bollati Boringhieri, Torino 1978
19. FREUD S.: *Introduzione al narcisismo*, in: *Opere*, vol. 7, Bollati Boringhieri, Torino 1975
20. GABBARD G. O.: *Psichiatria psicodinamica*, Cortina, Milano 1992
21. HARTMANN H.: *Considerazioni sulla teoria psicoanalitica dell'Io*. In: *Saggi sulla Psicologia dell'Io*, Bollati Boringhieri, Torino 1976
22. HIRIGOYEN M-F.: *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Torino 2000
23. JASPERS K.: *Psicopatologia generale*, Il Pensiero Scientifico, Roma 1965
24. KRAFFT EBING R.: *Psychopathia Sexualis*, Homerus, Roma 1971
25. KERNBERG O. F.: *Sindromi marginali e narcisismo patologico*, Bollati Boringhieri, Torino 1978
26. LAING R.: *L'io diviso*, Einaudi, Torino 2001
27. LUCARELLI C., PICOZZI M.: *Serial Killer*, Arnoldo Mondadori, Milano 2001.
28. LANE B., GREGG W.: *The Encyclopedia of Serial Killers*, Headline, London 1992
29. LAPLANCHE J., PONTALIS J. B.: *Enciclopedia della psicoanalisi*, Laterza, Roma-Bari 1993
30. MALAGOLI TOGLIATTI M., ROCCHIETTA TOFANI L.: *Famiglie Multiproblematiche*, NIS, Roma 1975
31. MATTE BLANCO I.: *L'inconscio come insiemi infiniti. Saggio sulla bi-logica*, Einaudi, Torino 1981
32. MASUD M. KHAN R.: *Le figure della perversione*, Bollati Boringhieri, Torino 1982
33. MILLER A.: *L'infanzia rimossa*, Boringhieri, Torino 1987

34. OVIDIO: *Metamorfosi*, Einaudi, Torino 1998
35. SADE D.A.F.: *Le centoventi giornate di Sodoma*, in: *Opere complete*, Newton Compton, Roma 1993
36. STERN C.: *A Study of Serial Murder*, Paragon House, New York 1995
37. PIRO S.: *Il linguaggio schizofrenico*, Feltrinelli, Milano 1967
38. PIRO S.: *Introduzione*, in: De Notaris E., Petrella C., Blasi F., *Psicodrammafurtodelpensiero*, Guida, Napoli 2000
39. PIRO S.: *Esclusione Sofferenza Guerra*, Tesi provvisorie approvate dall'Operativo EsclusioneSofferenza, La Città del Sole, Napoli 2002
40. RACAMIER P.-C.: *Il genio delle origini. Psicoanalisi e psicosi*, Cortina, Milano 1993
41. RECHICHI M.: *Homo sapiens tra etologia e psicoanalisi*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli 1998
42. STOLOROW R.: *Toward a functional definition of narcissism*, Int. J. Psychoanal., 56, 179-186, 1975
43. WATZLAVICK P., HELMICK BEAVIN J., JACKSON D. D.: *Pragmatica della comunicazione umana*, Astrolabio, Roma 1971
44. ZUTT J., KULENKAMPPF C.: *Das paranoie Syndrom in antropologischer Sicht*. Springer, Berlin 1958

FRANCESCO BLASI

La coscienza inutile

Vai TRABALBAR, vagabundo

Vai TRABALBAR, criatura

Deus permite a todo mundo

Uma loucura

Chico Buarque de Hollanda

Non si deve immaginare che una persona venga vessata perché il suo capo è cattivo. Un lavoratore viene aggredito perché uno o più dirigenti, selezionati in base alla loro ferocia e capacità di sopravvivenza, agendo in un contesto che ritiene funzionale ai propri interessi la loro perversione, decidono che sia indispensabile, utile o divertente perseguitare una vittima designata, in un mondo che pensa sostanzialmente che una tale situazione sia fisiologica, necessaria o inevitabile. L'azienda è una macchina che produce una grande quantità di inquinamento antropico, sotto forma di mobbing, oltre che merci o servizi. È un sistema complesso che si comporta spesso in modo controintuitivo, figlio della rivoluzione industriale che ha stravolto gli antichi mestieri nelle fabbriche, nelle manifatture, negli atelier, che ha dato al lavoro una durata precisa, che si scinde dagli altri aspetti della vita diventando un'attività totalizzante. L'organizzazione razionale del lavoro fordista e taylorista ha raggiunto un punto di non ritorno, modificando in maniera sostanziale i modelli mentali dei lavoratori. Nell'azienda la sudditanza psicologica diventa così inevitabile, trasformandosi in un elemento strutturale. La metamorfosi del lavoro, realizzatasi nell'ambito del sistema postfordista attuale, ha divelto definitivamente la centralità della fabbrica e della catena di montaggio.

La globalizzazione si correla con il progressivo trasferi-

mento della produzione nei paesi con il costo del lavoro più conveniente. L'economia diventa virtuale, le fabbriche tendono a sparire, con il passaggio progressivo dalla produzione di merci alla produzione di servizi (vedi l'industria della comunicazione), con un incremento esasperato degli scambi finanziari che sovrasta il mercato delle merci reali, con la sparizione progressiva degli elementi minimi di garanzia del lavoro. In Italia, oramai la gran parte dell'occupazione creata è atipica, part-time o precaria a vario titolo. Diventa un problema la quantificazione economica del lavoro (ad esempio nell'informatica) che tende a diventare sempre più arbitraria, aumentando quindi il rischio della vessazione subdola e dell'abuso di potere. Cresce dovunque la contrattazione decentrata a spese dei contratti standard, favorendo il rapporto individuale tra lavoratore e imprenditore, a tutto vantaggio di quest'ultimo. Sempre più spesso il lavoro, tra straordinari, orari flessibili, telelavoro, invade i suoi spazi privati, rendendo un'eventuale molestia sempre più pervasiva ed infiltrante.

Per aiutare le vittime, è *fondamentale raccogliere, se possibile, una vasta documentazione* delle vessazioni subite, ed una memoria scritta del paziente. Questa pratica è molto utile sia per motivi medico legali, sia perché possiede una certa valenza terapeutica. La persona, spesso per la prima volta, si sente compresa da un estraneo che è in grado di dargli un aiuto professionale, e di sostenerlo mantenendo una giusta distanza in un contesto di ragionevole empatia. Mettendo per iscritto i suoi pensieri, il paziente reifica la sua situazione trasferendola dal caos onirico nel quale dimorava.

Caio P. è un ingegnere informatico di 48 anni, dirigente dell'area informativa di un'importante authority italiana, sposato, con due figlie di 15 e 10 anni. Si presenta apatico, abulico, ai limiti dell'arresto psicomotorio, con una diagnosi di

depressione maggiore della sua ASL e relativa terapia anti-depressiva. La figlia maggiore ha perso l'anno scolastico e la moglie è in cura con uno psicoterapeuta, e assume psicofarmaci per gli attacchi di panico. Il rischio suicidario è alto. Passa le sue giornate nel suo studio in perenne simbiosi con il computer, da cui non riesce più a staccarsi, escludendosi totalmente¹ dalla vita familiare. Si presenta con una valigetta carica di cd con le registrazioni più significative dei colloqui con i suoi capi, rianimandosi solo quando gli si chiede di entrare nel merito della sua situazione lavorativa. Spiega così che la situazione è degenerata quando, interpretando scrupolosamente il suo ruolo di responsabile dell'area informativa, su richiesta del capo di gabinetto del presidente, darà un parere tecnico che farà fallire il tentativo del suo superiore diretto di avvalersi, per il controllo di gestione, di una società esterna. Chi si è avvalso del suo parere tecnico impedisce la consulenza esterna, ma tradisce l'ingegnere, abbandonandolo nelle mani del suo direttore. Da quel momento, la guerra è aperta. Presenta, tra gli altri, un documento riassuntivo che si riporta quasi integralmente, i cui nomi e date sono stati alterati. Ritengo in tutta sincerità psicopatologicamente sospetta la capacità di leggere con attenzione e senza soluzione di continuità il seguente reperto, che tuttavia si allega quasi integralmente.

*Premesse*². L'Autorità Garante della..., è una autorità indipendente con unica sede in Roma. Si tratta di un organo

¹ Quello che potremmo considerare come un autismo secondario, non è che un distacco da un mondo vissuto come pericoloso e opaco, nel quale si è persa la fiducia nell'ascolto dell'altro, nel quale si infiltra progressivamente un deliroide compensatorio. È un ritiro comprensibile dal mondo, un desiderio di comunicare in maniera più profonda e sincera, fuggendo il manierismo pettego delle relazioni inautentiche.

² I nomi e le date sono di fantasia. La paternità delle note successive è dell'ingegner Caio.

collegiale formato da sei componenti e da un presidente, tutti nominati dai Presidenti della Camera e del Senato. Il Segretario Generale è invece nominato dal Ministro competente. Gli attori del conflitto di seguito esposto sono il dott. Tizio e l'ing. Caio.

Il dott. *Tizio* non è un informatico, e non ha mai avuto, prima dell'assunzione dello scrivente in Autorità con contratto a tempo determinato, alcuna esperienza nel campo della gestione e sviluppo di un Sistema Informativo. Nel 1991 diventa responsabile della Direzione Documentazione e Biblioteca, presso la nascente Autorità.

Lo scrivente ing. *Caio* è laureato in Ingegneria Elettronica, indirizzo telematico, laureato con 110/110 e lode. Nel marzo 1993 è assunto in Autorità con qualifica di funzionario di primo livello, contratto a tempo determinato della durata di 3 anni, con il compito di realizzare un Sistema Informativo per l'Autorità. Nell'ottobre 1997 lo scrivente entra in ruolo come funzionario esperto in telematica. Con decorrenza dal 3 aprile 2000 l'Autorità nomina lo scrivente Responsabile dell'Ufficio Sistemi Informativi.

Origine del conflitto. Nel 1997 veniva commissionato alla società XXX uno studio per la fattibilità di un modello per il controllo di gestione. Il progetto era fortemente voluto e sponsorizzato dal dott. *Sempronio*, all'epoca Segretario Generale dell'Autorità Garante nonché dal dott. *Tizio* attuale Responsabile della Direzione Documentazione e Sistema Informativo (DDSI). Lo studio di fattibilità veniva consegnato all'Autorità nel giugno '97 contro un importo pari a circa 200 milioni di lire IVA esclusa.

In più di una occasione, sia in forma scritta che verbale, ebbi modo di definire il lavoro portato a termine dalla società XXX come vago, poco chiaro e mal definito. In pratica erano emerse difficoltà insormontabili nella definizione dei parametri da sottoporre a controllo; e non risultavano individuate le risorse cui affidare la conduzione del sistema di controllo di gestione che si andava disegnando. Per la sola realizzazione prototipale del modello la spesa fu quantificata dalla società XXX in circa 700 milioni di lire, IVA esclusa. Nessun riferi-

mento agli ulteriori costi necessari per la messa in esercizio del sistema. Espresi le mie preoccupazioni in modo formale con il documento che si riporta, datato 22 ottobre 1997. Mi fu riconsegnato dal dott. *Tizio* accompagnato da un monito verbale sul fatto che è prerogativa del solo Direttore, e non di un Responsabile di Area, inviare comunicazioni scritte all'esterno della Direzione. Successivamente il dott. *Tizio* ed il dott. *Sempronio* inviarono congiuntamente una nota in Autorità per ottenere l'autorizzazione a dar mandato alla società XXX per la realizzazione del prototipo. La discussione dell'Autorità in merito alla proposta, presentata dal dott. *Sempronio* e dal dott. *Tizio*, fu fissata per la seduta del 12 dicembre 1997.

Alcuni giorni prima di tale decisione, fui contattato telefonicamente, di sera, presso il mio domicilio, dal Capo di Gabinetto del Presidente. In tale occasione mi venne richiesto, informalmente, un parere tecnico-economico. Ribadì le osservazioni negative e le perplessità riguardanti il prototipo della società XXX. Il progetto venne bocciato.

Nel maggio 1998 fui chiamato nell'ufficio del dott. *Tizio*, che mi informò di essere venuto a conoscenza del parere da me espresso al Capo di Gabinetto dott. *LM* dopo un colloquio con il prof. *GP*, all'epoca componente dell'Autorità e delegato a seguire gli sviluppi del sistema informativo. Il dott. *Tizio* concluse affermando che *avrei pagato quanto prima la mia ingerenza negativa* nella formazione della decisione adottata dall'Autorità.

Naturalmente non sono in possesso di prove che possano supportare quanto da me affermato. Ma qui nasce l'esigenza di *fare in modo di mantenere traccia delle conversazioni con il dott. Tizio e soprattutto delle minacce e dei ricatti perpetrati da tale individuo* nei miei confronti. Questo episodio trova comunque riscontro nel successivo smembramento dell'Area Sistema Informativo da me diretta in tre aree: Sistemi, Dati e Contratti. La suddivisione operata non può che avere un motivazione punitiva.

Dal punto organizzativo e funzionale il nuovo modello organizzativo, introdotto dal dott. *Tizio* nel settembre 98, comporterà tutta una serie di guasti ed inefficienze che costringeranno successivamente l'Autorità a creare un unico Ufficio Sistemi Informativi, con l'eliminazione delle suddette Aree Si-

stemi, Dati e Contratti³. Se le argomentazioni fin qui esposte non fossero ritenute sufficienti a stabilire che lo scorporo dell'Area Sistema Informativo operato dal dott. *Tizio* fosse motivato unicamente dal desiderio di una *squallida ritorsione* nei miei confronti, si esamini, allora, anche il successivo capitolo.

Come cambia nel tempo l'atteggiamento del direttore. Nei mesi immediatamente precedenti il settembre 1997 vengono formulate dal dott. *Tizio* le valutazioni relative agli anni '95 e '96 delle quali si riportano le schede riassuntive. Esse risultano ampiamente positive come può facilmente evincersi dalla loro lettura. In data 10 settembre 1997 ricevo le valutazioni relative all'anno 1995 elaborate da Comitato di valutazione. Con esse viene trasmesso un documento a firma del dott. *Sempronio* in cui mi viene comunicato che *«Lei si colloca, per l'anno 1995, nel 35% del personale cui vengono attribuiti due scatti»*.

Con data 27 novembre 1997 mi viene consegnata un'altra comunicazione, sempre a firma del dott. *Sempronio*. In essa si rileva testualmente: *«L'accoglimento di alcune osservazioni dalla suddetta dipendente relativamente alla valutazione dell'anno 1995, hanno comportato il suo collocamento, per lo stesso anno, nel 45% del personale cui viene attribuito un solo scatto nella progressione di carriera, diversamente da quanto precedentemente comunicatole.»*

Ma quel che più preme in questa sede è valutare il contenuto della lettera del 6 ottobre 1997, ovvero la considerazione che alla data del 6 ottobre 1997 il dott. *Tizio* ha verso lo scrivente, Responsabile dell'Area Sistemi Informativi: *«...mi sembra superfluo premettere un giudizio sull'operato dell'ing. Caio, già contenuto nelle schede di valutazione e i cui risultati, in termini di efficienza del sistema informativo dell'Autorità, sono ben visibili e apprezzabili da chiunque in questi anni, abbia avuto occasione di utilizzarlo...»*.

Si ricordi tuttavia che sia i giudizi formulati per gli anni

³ Per quanto riguarda l'Area Dati basterà ricordare l'introduzione del software per basi dati MS SQL ACCESS (pur essendo disponibile la piattaforma standard ORACLE), non gestibile dall'Area Sistemi in assenza di know how specifico e per limiti propri nello stesso software.

'95 e '96 così come la lettera trasmessa dal dott. Tizio al Presidente A in data 6 ottobre 1997, risultano antecedenti al mio documento ufficiale del 22 ottobre 1997, in cui esprimevo riserve circa lo studio sul modello di controllo di gestione condotto dalla società XXX. E si consideri inoltre il fatto che solo nel maggio 1998 il dott. Tizio verrà a conoscenza del parere negativo da me espresso, nel dicembre 1997, circa la realizzazione di un prototipo per il Controllo di Gestione. Nell'anno 1997 non sono stato oggetto a valutazione in quanto passato da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato.

Il giudizio per l'anno '98 cambia: non può essere ancora negata «*la competenza professionale dell'ing. Caio nel campo dell'informatica e delle telecomunicazioni risulta essere di assoluto livello*»⁴. Ma: «*Alcuni aspetti caratteriali, enfatizzati nel 1998 rischiano tuttavia di costituire un forte impedimento allo sviluppo delle funzioni e dell'Area di diretta competenza (sviluppo e gestione dei sistemi informatici e di telecomunicazione), e bla,bla, bla...*».

Nel dicembre 2000 l'azione, iniziata nel 1998, di scientifica demolizione professionale nei confronti dello scrivente raggiunge il culmine in sede di Comitato di Valutazione, laddove il dott. Tizio si scaglia con violenza inaudita nei confronti dello scrivente e del suo operato, tanto da suscitare reazioni di allibita sorpresa fra alcuni componenti del Comitato stesso.

Le valutazioni per l'anno 1999, grazie alla mediazione del nuovo Segretario Generale, dott.ssa R C, vengono mitigate, così come del resto viene confermato nella registrazione audio del colloquio. Dal punto di vista professionale mantengono la loro gravità: in esse si sancisce una mia presunta incapacità a

⁴ Certo sarebbe stato ben strano metterla in discussione dal momento che appena nell'ottobre 1997 lo scrivente risultava vincitore di un concorso riservato a laureati in ingegneria elettronica con votazione non inferiore a 110/110 (110 e lode la votazione di laurea riportata di chi scrive), abilitazione all'esercizio della professione (conseguita con il punteggio di 120/120), iscrizione all'ordine degli ingegneri (effettuata nel 1983), con una esperienza almeno decennale nel settore informatico e delle telecomunicazioni.

ricoprire ruoli dirigenziali; dal punto di vista dell'avanzamento di carriera, si concretizzano nell'assegnazione di un solo scatto, quello automatico di anzianità.

Segue la presentazione delle osservazioni del valutato, atto previsto dall'iter del processo di valutazione che non contempla però nessuna possibilità di modifica né delle valutazioni effettuate, né delle osservazioni presentate. Quindi lo scandaloso episodio delle convocazioni da parte del dott. *Tizio* in data 14 dicembre 2000 (il colloquio è stato registrato) con la pretesa, accompagnata da minacce, che ritirassi le osservazioni presentate in cambio di un giudizio per il 1999 uguale a quello per il 1998 (cioè 2 scatti invece di 1) oltre a valutazioni migliori per il 2000. *È stata solo una coincidenza quella per cui i giudizi del dott. Tizio sono cambiati improvvisamente e radicalmente proprio a cominciare dall'anno 1998?*

Anche una coincidenza quella per cui il dott. *Tizio* ravvisi improvvisamente, nel settembre 1998, la necessità di procedere allo smembramento dell'Area Sistema Informativo a me assegnata, determinando in tal modo un completo svuotamento delle responsabilità, delle funzioni e delle competenze prima attribuite allo scrivente?

E come mai le valutazioni relative all'anno 2000 redatte dal nuovo Segretario Generale recitano testualmente: *«L'ing. Caio ha confermato nel periodo di riferimento, di essere in possesso di un bagaglio di conoscenze eccellente rispetto al lavoro specialistico che è chiamato a svolgere, cui associa disponibilità ad assumere responsabilità ed elevati carichi di lavoro, in un clima di profonda e proficua collaborazione con le risorse che lavorano con lui, che riesce a motivare al meglio. Tutte queste caratteristiche gli hanno valso, nel corso del periodo in questione, un importante riconoscimento da parte dell'Autorità, che gli ha infatti affidato, a partire dal 3 aprile, l'incarico di responsabile del costituendo Ufficio Sistemi Informativi... In conclusione, il giudizio complessivo è ampiamente positivo rispetto ad una risorsa di sicuro rilievo nel supportare l'attività istituzionale dell'Autorità, risorsa preziosa per l'istituzione nel suo complesso.»?*

Per chi scrive non si tratta di coincidenze!!!

Chi scrive non può fornire prove, perché purtroppo nel

maggio 1998 non si recava alle convocazioni del Direttore munito di registratore. Ma è dal momento in cui il dott. *Tizio* viene a conoscenza del parere espresso al Capo di Gabinetto del Presidente riguardo il progetto della società XXX, che comincia il suo calvario. Si manifesta e si aggraverà nel tempo, in conseguenza a tutta una serie di azioni, sia isolate che sistematiche, attuate dal dott. *Tizio*, un grave stato ansioso depressivo somatizzato e reattivo, puntualmente accertato da diagnosi mediche che costringerà lo scrivente ad assumere in dosi sempre maggiori farmaci ansiolitici e antidepressivi (*Anseren, Fluoxetina, En, Zoloft*) e che lasceranno *tracce indelebili* nella qualità di vita dello scrivente con ripercussioni inevitabili anche nella sfera familiare. Al riguardo va sottolineata la stretta correlazione temporale con lo stato ansioso depressivo e crisi di panico recidivanti diagnosticato a mia moglie dalla Unità Operativa di Salute Mentale della mia ASL a partire dall'11 gennaio 1999 e che la costringeranno, nel tempo, a sottoporsi a numerose sedute di psicoterapia. Le diagnosi e prognosi effettuate in data 27 marzo 2002 dallo psichiatra dell'ASL sono state poi ribadite fino al 12 agosto 2002. In sintesi la mia assenza dall'Autorità, dovuta agli effetti della grave sindrome ansioso depressiva somatizzata e reattiva da cui risulterà essere affetto, si protrae senza interruzioni dal 16 marzo 2002 e comunque almeno fino al 2 settembre 2002.

Visita medico-fiscale mentre mi trovo al lavoro. A fine dicembre 1999, poco prima delle festività natalizie, chiedevo al dott. *Tizio*, la concessione di ferie per gravi motivi familiari. Restavano ormai pochi giorni di vita a mio padre, colpito da un male incurabile, e quella sarebbe stata per me l'ultima occasione per trascorrere il Natale in sua compagnia. Il Dott. *Tizio* mi negava la concessione delle ferie richiedendola pretestuosamente con la necessità di far fronte ad eventuali emergenze connesse al cosiddetto "millennium bug". In data 29 dicembre 1999 venivo colpito, presso la mia residenza, da sindrome influenzale con diagnosi per giorni tre. In data 3 gennaio 2000 venivo interessato da una ricaduta con ulteriore prognosi per giorni cinque. Il giorno 10 gennaio 2000 rientravo in Autorità ove procedevo alla regolare timbratura in entrata,

anche se in ritardo rispetto all'orario formale di ingresso; ciò comunque in conseguenza a rallentamenti subiti dal treno proveniente dal mio luogo di residenza. Procedevo immediatamente ad organizzare una riunione con i miei collaboratori. Alle 13.30 venivo avvertito da mia moglie di una telefonata giunta presso il mio domicilio in Roma, effettuata dal Responsabile Ufficio Personale, che aveva comunque indebitamente rivelato la mia presunta assenza dal luogo di lavoro e chiesto nel contempo dove fossi eventualmente reperibile⁵. Ma non basta. Si arriva ad una vera e propria vicenda kafkiana: alle ore 18, presso il mio luogo di residenza, dove alloggiano anche i miei genitori, su richiesta continua, pressante, ed inusitata da parte della stesso dott. *Tizio* viene effettuato a cura dell'Azienda Sanitaria Locale un accertamento medico fiscale.

Mio padre cessava di vivere il giorno 15 gennaio 2000: convinto, nonostante le mie argomentazioni sull'incredibile realtà dei fatti, che il giorno 10 gennaio 2000 fossi stato assente ingiustificato dal luogo di lavoro. Questo episodio costituirà per me una fonte di incessante prostrazione mentale e fisica negli anni a seguire. Una ferita che non potrà MAI essere rimarginata!

Grave offesa in presenza di un collaboratore. In data 23 marzo 1999 invio al dott. *Tizio*, una nota in cui cerco di spiegare come sia pressochè impossibile, con le risorse disponibili in Area Sistemi, affrontare temi quali il controllo di gestione la firma elettronica, l'ERP⁶ il supporto alla società XXX⁷.

In risposta il 30 marzo 1999 il mio stretto collaboratore

⁵ Con lettera del 12 gennaio 2000 denuncio l'accaduto ritenendo di essere stato leso nei miei diritti di privacy. Inoltre l'Ufficio del Personale dispone di un sistema di rilevazione presenze che, se fosse stato opportunamente interrogato, avrebbe reso nota la mia presenza in Autorità; inoltre non ho mai autorizzato nessuno ad effettuare chiamate telefoniche presso il mio domicilio o la mia residenza per chiedere eventuali notizie circa la mia reperibilità: altre sono le procedure che il datore di lavoro deve avviare in caso di una eventuale assenza ingiustificata di un proprio dipendente.

⁶ Enterprise Resource Planning, piattaforma applicativa integrata per lo sviluppo di procedure automatizzate afferenti la gestione della contabilità, del personale, dell'erogazione degli stipendi.

⁷ Che sviluppa il sistema di contabilità, paghe e stipendi presso l'Autorità.

sig. S C viene inviato in missione a Torino senza che ne fossi assolutamente informato.

In data 31 agosto 2000 invio al Dott. *Tizio* una nota che chiarisce l'inutilità del lavoro così come da lui impostato nel tempo, sulle problematiche ERP. La mia presa di posizione mi costa scontri accesi sulle modalità con cui procedere, minacce di ritorsioni e addirittura in una riunione, vengo apostrofato con un pesante apprezzamento, testualmente «*Adesso stai rompendo i coglioni*», tanto da essere costretto, onde evitare conseguenze irreparabili, ad abbandonare la discussione.

Esclusione da qualsiasi apporto professionale.

Il mio collaboratore sig. R Q svolge dal maggio 1993 le funzioni di gestore del Sistema Informativo dell'Autorità. Le competenze del sig. Q risultano alquanto critiche per la gestione del Sistema Informativo dell'Autorità. In sua assenza (per malattia, ferie e permessi) si pongono seri problemi riguardo la creazione di nuovi profili di utenze o per la loro modifica. In sintesi l'assenza del sig. Q può causare la completa paralisi del Sistema Informativo dell'Autorità.

Al dott. *Tizio* è stato sempre prospettato questo problema. Qualsiasi richiesta di personale specializzato non è stata mai accolta, salvo poi a discutere con lui sull'opportunità o meno di assegnare ferie e/o permessi al sig. Q o a come far fronte agli inevitabili periodi di assenza per malattia.

Attesa la disponibilità manifestata nel 1999 dall'Autorità di assumere a tempo determinato un esperto in informatica, lo scrivente si preoccupò immediatamente di definire non tanto il profilo tecnico per i partecipanti alla selezione, ma soprattutto una dettagliata prova d'esame finalizzata ad assicurare che il candidato prescelto possedesse realmente le caratteristiche necessarie a sostituire e/o coadiuvare immediatamente il sig. Q. I candidati partecipanti alla selezione non sono mai stati sottoposti alla prova di selezione preparata dallo scrivente. Il profilo definito dallo scrivente è stato completamente disatteso. Chi scrive è stato stranamente escluso da ogni fase del processo di selezione⁸.

⁸ Il risultato è che alla fine il candidato prescelto, pur possedendo una solida preparazione in ambito Microsoft, non conosceva NULLA della piatta-

Le motivazioni che hanno spinto a mettere in atto questa quantomeno “strana” procedura di selezione, con la conseguente scelta del candidato *L. M. L.*, possono essere molte e non sta a me, forse, discuterle. Non è però accettabile che il dott. *Tizio* abbia avuto l’impudenza di provocarmi attribuendomi la responsabilità del fatto che il nuovo collega non potesse disporre dell’accesso al sistema informativo nonché delle risorse necessarie al suo utilizzo.

Dell’episodio non esistono registrazioni sonore in quanto all’epoca non avevo ancora pensato alla necessità di dover registrare qualsiasi conversazione con il dott. *Tizio*. Esistono comunque prove testimoniali in quanto l’accaduto fu portato, da chi scrive, immediatamente a conoscenza dei miei collaboratori

*Elusione delle più elementari misure di sicurezza riguardanti il CED*⁹. Si inizia con una mia nota del 18 marzo 1999. In tale nota si faceva riferimento al cattivo funzionamento dell’impianto di climatizzazione acquisito ed installato in sala CED; alle problematiche legate all’inefficienza degli impianti di segnalazione allarmi, all’esiguità degli spazi riservati alla sala CED. Proseguo con un documento in cui chiedo fra l’altro di prendere visione delle certificazioni di legge rilasciate dagli installatori degli impianti elettrici e dei sistemi di prevenzione e protezione, ai sensi delle leggi n° 626 del 17 settembre 1994 e n° 42 del 5 marzo 1990.

Il 3 agosto 1999, con una nota al dott. *Tizio*, sottopongo alla sua attenzione la pianificazione delle attività attraverso cui giungere alla realizzazione di un nuovo CED conforme alle norme. In risposta, per volontà del dott. *Tizio*, e *ad evidente scopo punitivo*, vengo spostato dal mio ufficio ubicato in una locale attiguo alla sala CED quindi in una posizione ideale per l’espletamento delle mie mansioni. I locali liberati vengono adibiti a magazzino hardware. Lo scrivente viene sistemato in una stanza situata di fronte a quella del dott. *Tizio*.

forma operativa Netware Novell nonché di quella applicativa Lotus Notes/Domino, né tantomeno delle problematiche proprie di un ambiente connesso in rete locale.

¹ Centro Elaborazione Dati.

Irritato dal silenzio sulle problematiche da me sollevate invio al dott. *Tizio* una ulteriore nota, questa volta con protocollo generale datato 21 febbraio 2000. Rilevante, in questo documento, è la richiesta di conoscere se il locale adibito a CED fosse idoneo ad ospitare le nuove apparecchiature installate, in riferimento soprattutto all'esistenza di spazi fisici di manovra adeguati per la sicurezza degli operatori.

Il 24 marzo 2000 la Direzione Amministrazione finalmente risponde asserendo che gli spazi adibiti a CED risultavano idonei per ospitare in sicurezza le apparecchiature informatiche ivi presenti, e che esistevano tutte le prescritte certificazioni di legge.

Il giorno 8 settembre 2000 il sig. *R Q* nell'espletamento delle proprie funzioni viene investito in sala CED da una forte scarica elettrica. In data 15 novembre 2000 segue un'altra relazione della società *XXX* (che a suo tempo aveva progettato ed eseguito la realizzazione del CED). Con essa si adombra il sospetto che forse i locali adibiti a CED non siano più idonei. Si consegnano poi le certificazioni di legge per gli impianti elettrici ed antincendio che risultano palesemente ottenute solo in data 20 aprile 2000, *ben sei anni dopo la loro installazione*.

In data 23 e 24 dicembre 2000 si verificano altri gravi problemi all'impianto di climatizzazione del CED, risolti solo grazie alla occasionale presenza del sig. *R Q*. In mancanza di un suo tempestivo intervento si sarebbero verificati danni irreparabili ai servers e ai dati su di essi registrati. Morale della favola: dall'aprile 1999 al maggio 2001 l'unico risultato ottenuto è stato lo spostamento del mio ufficio.

Tutto quanto previsto si è puntualmente verificato: blocco degli impianti di climatizzazione in varie occasioni con potenziale distruzione di apparecchiature informatiche nonché di dati rilevanti per l'attività istituzionale, sovraccarico dell'impianto elettrico con relative interruzioni nell'erogazione del servizio, incidenti alle persone che potevano essere ampiamente evitati e che solo per fortuna non hanno assunto dimensioni più gravi.

La consapevolezza da parte dello scrivente dell'esistenza

di reali potenziali pericoli, sia riguardo le persone che il patrimonio investito dall'Autorità in macchine, infrastrutture e dati, ha rappresentato per chi scrive un *costante e persistente motivo di ansia*. Conscio oltretutto del fatto che, al verificarsi di eventuali incidenti di una certa rilevanza, *mi sarebbe stata addossata la completa responsabilità di essi*. La sicurezza fisica degli impianti posti al servizio del CED, dei sistemi di elaborazione in esso presenti, nonché dei dati afferenti l'attività Istituzionale, costituiscono in effetti alcune delle competenze più rilevanti attribuite all'Area/Ufficio Sistemi Informativi.

Istituzione Ufficio Sistemi informativi. Nel 2000, con delibere dell'Autorità del 9 e 16 marzo che entrano in vigore nel mese di aprile, viene istituito l'Ufficio Sistemi Informativi, affidato alla responsabilità dello scrivente e in cui si procede all'accorpamento organizzativo delle funzioni, delle responsabilità e della gestione delle risorse umane precedentemente allocate nelle Aree Sistemi, Dati e Contratti.

In tale occasione il dott. *Tizio* si comporta ancora una volta in maniera del tutto autonoma, dispotica e discriminatoria, violando apertamente le direttive contenute nella delibera dell'Autorità. Egli procede stranamente alla nomina di un Vicario (dott.ssa *GA*) solo per l'Ufficio Sistemi Informativi e non anche per l'Ufficio Documentazione e Biblioteca, che fa anch'esso parte della Direzione. In particolare, con un documento interno, vengono direttamente assegnate al Vicario funzioni per la realizzazione degli archivi documentali, applicazioni di stretta competenza dell'Ufficio Sistemi Informativi ed il cui sviluppo avrebbe dovuto essere posto sotto la diretta responsabilità dello scrivente, così come stabilito dall'Autorità.

Ancora una volta emerge in tutta la sua subdola perfidia la malafede del dott. *Tizio*: la nota interna è inviata per conoscenza al Segretario Generale per fornire ad essa una parvenza di legalità, ben sapendo che sarebbe passata inosservata (i documenti di una certa rilevanza inviati al Segretario Generale vanno di solito segnalati, altrimenti non vengono presi in considerazione). Ed infatti quando il 16 maggio 2001 vengo chiamato a formulare le valutazioni per il personale che svolge le

funzioni che il dott. *Tizio* ha assegnato direttamente al vicario con la nota del 10 aprile 2000, non posso fare a meno di eccepire, nel corso di in un colloquio con il Segretario Generale di non essere in grado di poter valutare personale che, sebbene assegnato al mio Ufficio, svolge attività che non è o non è stata soggetta al mio controllo. Il Segretario Generale invia allora, allo scrivente e per conoscenza al dott. *Tizio*, la comunicazione in cui sconfessa l'organizzazione imposta surrettiziamente dal Direttore con il documento del 10 aprile 2000. Il segretario Generale scrive infatti: «Con riferimento alla conversazione avvenuta in data odierna, prendo atto della posizione da Lei espressa...Tenuto conto di tale situazione, ritengo di poter al più consentire, limitatamente alle valutazioni 2000, che Lei assuma le funzioni di valutatore rispetto ai soli dipendenti che si occupano della gestione dei sistemi informatici».

Sottrazione di competenze. In data 8 febbraio 2001 la sig.ra *M V*, segretaria di Direzione, invia per conto del dott. *Tizio* una e-mail a tutto il personale dell'Ufficio Sistemi Informativi. Risulta inutile ogni commento. Se ne riporta di seguito il testo: «Per evitare inutili lungaggini nel fare pervenire i moduli relativi a fogli ferie, permessi, straordinari ecc... all'Ufficio del Personale, Vi pregherei di consegnarmi solo una volta fatti firmare all'ing. *Caio* (anche in luogo della firma della dott.ssa *G A*)».

Durante una riunione fra il dott. *Tizio*, il Segretario Generale dott.ssa *RC*, lo scrivente e la dott.ssa *G A*, vicario dello scrivente e assegnata come risorsa all'Ufficio Sistemi Informativi di cui ricopro le funzioni di responsabile, vengono analizzate varie problematiche afferenti la gestione e lo sviluppo del Sistema Informatico. Nel momento in cui si passa ad esaminare la fattibilità di automazione di alcune procedure, pur essendo questa una competenza attribuita all'Ufficio Sistemi Informativi di cui rivesto la Responsabilità, vengo invitato dal dott. *Tizio* ad abbandonare la riunione che prosegue, con malcelato stupore da parte dello stesso Segretario Generale, in mia assenza.

Nella delibera dell'Autorità datata 9 aprile 2000, viene fra

l'altro stabilito che: «Spetta all'Ufficio Sistemi Informativi... recepire e soddisfare le esigenze di automazione delle Direzioni ed Uffici, anche attraverso lo sviluppo di prodotti applicativi per la gestione dei processi istituzionali e delle risorse; curare la realizzazione degli archivi documentari...». Queste competenze sono state sempre gestite in modo autonomo dal Direttore e dalla dott.ssa *A* con la completa e totale esclusione dello scrivente.

Nell'unica occasione in cui ho cercato di fornire il mio apporto, pianificando le attività necessarie a soddisfare le esigenze di automazione richieste, per iscritto e direttamente a me dall'Ufficio di Segreteria, ho trovato sul mio tavolo un appunto autografo del dott. *Tizio* in cui si legge fra l'altro: «La gestione documentale riguarda funzioni attribuite alla competenza di *G.* (dott.ssa *A.* n.d.r.), che da tempo sta analizzando le problematiche. Vorrei chiarimenti».

Va altresì aggiunto che l'unica risorsa interna in grado di procedere allo sviluppo di prodotti applicativi per la gestione dei processi istituzionali e delle risorse, nonché alla realizzazione degli archivi documentali è la sig.ra *P.* Quest'ultima è stata spesso, e giustamente, costretta a lamentarsi per la situazione di estremo disagio in cui veniva obbligata. In sintesi la sig.ra *P.* non era più in grado di pianificare le proprie attività in ragione del fatto che alle richieste dello scrivente si sovrapponevano, con continuità ed autoritaria istanza di priorità, quelle della dott.ssa *A.*, di cui lo scrivente, sebbene Responsabile dell'Ufficio, era tenuto completamente all'oscuro.

Ciò in conseguenza della fraudolenta e surrettizia organizzazione interna decisa dal direttore il 10 aprile 2000 laddove si procede alla nomina di un vicario (dott.ssa *G A*) a cui vengono direttamente assegnate funzioni e personale per la realizzazione degli archivi documentali, applicazioni di stretta competenza dell'Ufficio Sistemi Informativi di cui sono l'unico responsabile.

Dunque una completa e sistematica esclusione dello scrivente da qualsiasi attività inerente la pianificazione, l'analisi, e lo sviluppo delle applicazioni documentali. In alcuni casi i dipendenti addetti all'Help Desk venivano a conoscenza della

messa in esercizio delle applicazioni solo dagli utenti. Le riunioni in cui venivano adottate tutte le decisioni inerenti lo sviluppo di applicazioni documentali sono avvenute con continuità fra il dott. *Tizio* ed il vicario, interferendo e rendendo poco agevole l'attività delle sig.ra *P*, a cui lo scrivente assegnava ulteriori compiti, ignorando il fatto che il vicario ne aveva attribuiti altri.

Il dott. *Tizio* non ha mai concordato con il Responsabile dell'Area/Ufficio Sistemi Informativi gli obiettivi da raggiungere; ha sistematicamente imposto progetti non concordati in corso d'opera, con ciò stravolgendo irreparabilmente la pianificazione delle attività ed impedendo di fatto il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Proposta di scambio e minaccia di ritorsione. In data 5 dicembre 2000 ricevevo dal dott. *Tizio* la stesura conclusiva del rapporto valutativo relativo all'anno 1999, che controfirmavo per presa d'atto. In data 11 dicembre 2000 consegnavo al dott. *Tizio* le note ed osservazioni apportate alla stesura conclusiva del rapporto valutativo relativo all'anno 1999.

In data 14 dicembre 2000 venivo nuovamente convocato dal dott. *Tizio* il quale esercitava forti pressioni affinché venissero ritirate le note ed osservazioni apportate alla stesura conclusiva del rapporto valutativo, proponendo in cambio la riconferma, anche per il 1999, del giudizio formulato relativamente all'anno 1998 e la promessa di migliori valutazioni per l'anno 2000. In tale occasione eccepivo che le norme concernenti il regolamento del personale non prevedono la modifica della stesura conclusiva del rapporto valutativo, e che pertanto la proposta di confermare per l'anno 1999 il giudizio relativo all'anno 1998, oltre alla promessa di valutazioni migliori relative all'anno 2000, era da considerarsi irricevibile oltre che scorretta. Il dott. *Tizio* asseriva al contrario che il rapporto valutativo non doveva essere inteso come un "atto notarile" e pertanto poteva essere oggetto di discussione e suscettibile di modifiche

Certo al dott. *Tizio* non può essere disconosciuta una spiccata propensione ad interpretare regole codificate in base alle proprie esigenze...

Vale la pena ricordare che il giudizio formulato nel rapporto valutativo, per quanto fortemente negativo, sono dovute ad un deciso intervento del Segretario Generale in mio favore; un attacco ben più virulento era stato portato dal dott. *Tizio* alla mia persona nell'ambito della riunione del Comitato di Valutazione, così come del resto viene confermato nella registrazione audio del colloquio da me effettuata. In risposta il dott. *Tizio* teneva a chiarire che con il precedente Segretario Generale la situazione attuale «non sarebbe stata recuperabile»; che le «condizioni erano cambiate» solo in ragione della disponibilità a svolgere una attività di mediazione manifestata dal nuovo Segretario Generale; e che, in assenza di tale disponibilità, egli non avrebbe «*esitato a sparare a zero*».

Argomentavo che, proprio nella consapevolezza di quanto sopra chiaritomi, non avrei ritirato le osservazioni apportate alla stesura conclusiva del rapporto valutativo. Il dott. *Tizio* mi invitava allora a «*stare attento*» alle conseguenze che avrebbe comportato una simile decisione; e mi ricordava, infine, che, qualora non avessi accettato di ritirare il documento allegato alla stesura conclusiva del rapporto valutativo, avrebbe «*saputo farmi molto male*».

Il 2 febbraio 2001 il Segretario Generale mi comunicava che il Comitato di Valutazione aveva ritenuto che le note ed osservazioni apportate dallo scrivente alla stesura conclusiva del rapporto valutativo relativo all'anno 1999, secondo quanto previsto dal Regolamento del Personale, non riguardavano i giudizi espressi in relazione ai descrittori ma afferivano semplicemente a questioni di gestione della Direzione Documentazione e Sistema Informativo.

Il 12 febbraio 2001 presentavo formalmente le dimissioni dall'incarico di Responsabile dell'Ufficio Sistemi Informativi riportando fra virgolette le frasi più gravi pronunciate dal dott. *Tizio* nel colloquio intercorso in data 14 dicembre, ma senza fare alcun riferimento alla registrazione audio effettuata dell'intero colloquio.

Nell'adunanza del 15 febbraio 2001 l'Autorità deliberava «di non accogliere le dimissioni dell'Ing. *Caio* e di rinviare ogni decisione a riguardo, rilevata la necessità di un approfondi-

mento delle motivazioni alla base delle dimissioni in questione».

Alla data del 25 marzo 2002, giorno in cui vengo interessato da un episodio di perdita di cognitività ed amnesia temporanea, nulla è stato approfondito. Ancora oggi a nessuna conclusione è giunta l'Autorità circa eventuali comportamenti scorretti posti in essere dal sottoscritto o dal dott. *Tizio*. Allo stato dei fatti non possono infatti sussistere compromessi: o chi scrive è un infame calunniatore e diffamatore oppure il dott. *Tizio* è reo di ricatto e abuso di potere nei confronti di un suo sottoposto.

Boicottaggio sistematico nel raggiungimento degli obiettivi.
Il dott. *Tizio*¹⁰:

- non ha mai concordato con me gli obiettivi che il mio ufficio avrebbe dovuto raggiungere;
- ha eluso e volutamente trascurato i pareri espressi dallo scrivente finalizzati a dimostrare, con dati di fatto, che gli obiettivi fissati risultavano palesemente non compatibili con le risorse assegnate all'Area/Ufficio e non rispondenti alle effettive esigenze dell'Autorità;
- si è sempre astenuto dall'intervenire con decisione, quando inefficienze di altre componenti della struttura hanno costituito ostacolo al raggiungimento degli obiettivi fissati;
- ha sistematicamente imposto, in corso d'opera, progetti non concordati con ciò stravolgendo irreparabilmente

¹⁰ Il dott. *Tizio* ha evitato di concedere, nonostante le continue sollecitazioni da parte dello scrivente, l'autorizzazione ad affrontare problematiche prioritarie per la gestione e lo sviluppo del sistema informatico e per l'adeguamento delle infrastrutture necessarie poste a servizio dello stesso. In alcune occasioni solo quando problematiche ampiamente previste, e facilmente evitabili se affrontate per tempo, sono emerse in tutta la loro gravità il Direttore ha concesso l'autorizzazione. Basterà ricordare:

- le problematiche inerenti la gestione delle immagini
- la messa a norma degli impianti e delle infrastrutture poste a servizio del CED che risultavano non in regola rispetto alle più elementari norme di legge
- la necessità di sanare tempestivamente situazioni in cui l'Autorità risultava inadempiente rispetto alla legge sulla tutela del software.

- la pianificazione delle attività ed impedendo di fatto il raggiungimento degli obiettivi fissati;
- Inoltre, il dott. *Tizio* ha concepito per la Direzione modelli organizzativi che hanno costituito causa di gravi disfunzioni e potenziale danno d'immagine per l'Autorità, quali:
 - utilizzo incontrollato ed indiscriminato di copie illegali di software, con violazione della legge sulla tutela del software;
 - introduzione di sistemi applicativi non standard e come tali non supportabili e gestibili dalla struttura esistente;

L'unico commento è che il Direttore non poteva non conoscere i problemi che affliggevano l'Area Sistemi. Non poteva dedicare risorse ad aspetti quali il Protocollo Generale, la firma elettronica, il controllo di gestione, i sistemi ERP, la consulenza ai consulenti; aspetti forse importanti ma assolutamente non prioritari rispetto alle gravi emergenze notificate, oltre che assolutamente non affrontabili con le esigue risorse umane disponibili. Dunque nasce il sospetto che le direttive impartite dal dott. Tizio fossero unicamente finalizzate a determinare un inaccettabile degrado nell'erogazione dei servizi afferenti il Sistema Informativo per *imputarne allo scrivente, come poi puntualmente accaduto, la totale responsabilità*. Tale consapevolezza ha contribuito ad accrescere in me, nel tempo, *uno stato patologico ansioso depressivo*.

Epilogo del conflitto. Agli inizi di marzo entro "casualmente" in possesso di una proposta di riassetto della Direzione Documentazione e Sistema informativo formulata dal Segretario Generale in data 16 ottobre 2001. Nella nota per l'Autorità redatta dal Segretario Generale mi sorprende molto negativamente il fatto che la situazione conflittuale esistente con il dott. *Tizio* viene minimizzata a difficoltà caratteriali e di comunicazione e le dimissioni equiparate a semplice ammutinamento da parte dello scrivente. Un atteggiamento *sfacciatamente ed insopportabilmente pilatesco*, che elude completamente le gravi frasi intimidatorie e ricattatorie riportate da me fra virgolette ed attribuite al dott. *Tizio* nella lettera di dimissioni da Respon-

sabile dell'Ufficio Sistemi Informativi. Dunque in Autorità, contro ogni logica deduttiva e a dispetto di una seppur minima dose di buon senso, non esistono né un diffamatore/calunniatore né un intimidatore/ricattatore. Anzi come premio per il dott. *Tizio* viene addirittura sposata una sua proposta di riorganizzazione.

Il giorno seguente, ovvero il 14 marzo 2002, vengo convocato in una riunione dell'Autorità. In tale occasione mi viene fatto chiaramente intendere che l'orientamento è comunque quello di non accettare le mie dimissioni e ritornare comunque al modello organizzativo antecedente la presentazione della mia lettera di dimissioni.

Risultava quindi evidente che nulla era stato voluto accertere circa i comportamenti intimidatori posti in essere dal dott. *Tizio* o quelli diffamatori messi in atto dallo scrivente. Nella lettera di dimissioni erano state riportate le frasi più gravi pronunciate dal dott. *Tizio* allo scopo di ottenere il ritiro da parte mie delle osservazioni afferenti il processo di valutazione relativo all'anno 1999; ma si preferiva glissare, come consuetudine; assumere un atteggiamento pilatesco pretendendo la mia collaborazione con una persona dalla quale mi ritenevo da anni perseguitato, umiliato, offeso e professionalmente frustrato: e nell'ambito della soluzione prospettata, tipo "taralucci e vino", non mi veniva concesso nemmeno il sollievo dell'accettazione delle mie dimissioni! Dunque il crollo psicofisico. Due giorni dopo, ovvero il 16 marzo, mi viene diagnosticata una «*gastrite acuta presumibilmente da attribuire a forte stato depressivo*» con prognosi di gg. 7. Il giorno 25 marzo (dunque appena rientrato sul posto di lavoro) vengo interessato da una preoccupante «*sindrome mista ansioso depressiva con somatizzazione su base reattiva, episodi di conversione con perdite di cognitivà ed amnesie temporali*» così come diagnosticato successivamente dal Servizio di Salute Mentale della mia ASL. Le diagnosi e prognosi effettuate in data 27 marzo 2002 dallo psichiatra dell'ASL sono state poi ribadite fino al 12 agosto 2002. In conclusione la mia assenza dall'Autorità, dovuta agli effetti della grave sindrome ansioso depressiva somatizzata e reattiva da cui risulò essere affetto, si protrae ininter-

rottamente dal 16 marzo 2002 (certificato rilasciato dal medico di fiducia dott. R C) e comunque almeno fino al 2 settembre 2002.

Dopo una serie di colloqui sia individuali che di coppia, nel contesto di una importante terapia antidepressiva, l'ingegnere ha ottenuto una relazione che certifica la sua psicopatologia, considerata compatibile con una situazione vessatoria, utilizzata presumibilmente nell'ambito di un'azione legale. Il suo quadro clinico è migliorato, perché le sue sofferenze sono state riconosciute, ed hanno acquisito un senso compiuto.

La soluzione dei problemi nei sistemi complessi richiede sempre tempo. Se aspettiamo che i problemi si manifestino prima di reagire, potrebbe non rimanere abbastanza tempo. Da qui la necessità di anticiparli. Reagire ai sistemi perversi vuol dire subirli, agire per tempo vuol dire avere una possibilità di controllarli. Rinunciare alla previsione, vuol dire accontentarsi di quello che capita, il che va benissimo, a patto di esserne consapevoli. Se tutto è connesso con tutto, allora non si può mai fare una cosa sola, perché ogni azione si riverbera in tutto il sistema, non esistendo luoghi realmente separati.

Ci sono delle circostanze nelle quali il compromesso è la scelta peggiore. Inutile gettare una rana in una pentola d'acqua bollente, salterà fuori. Adagiamola invece con amore in una pentola d'acqua fredda, riscaldiamola lentamente, e si lascerà bollire. Così arriviamo a controllare le nostre vittime, tenendole a disposizione, snervandole con una serie infinita di piccole aggressioni senza importanza, perché nessuna di loro vale una guerra. Al contrario, la reattività esasperata della vittima, ormai ipersensibile a qualsiasi frustrazione, le attirerà facilmente la diagnosi di paranoia o di cattività, e il rischio di essere accusata di insubordinazione. Impariamo a difenderci: è inutile resistere stolidamente fino ad esplodere, nella spe-

ranza che il nemico si dimentichi di noi. Se il problema è complesso, le soluzioni ovvie sono quasi sempre deleterie.

I circuiti perversi sono spesso paradossali. Il capo ci fa un complimento, e ci guarda con ironia. Ci dice qualcosa con le parole, smentito dai gesti, e il dubbio lavora. Nessuno capisce. Siamo folli? Siamo a nostro agio con le cose semplici, e il nostro comportamento tende a modellarsi di esse, mentre quelle complesse di solito si comportano in maniera contraria. La nostra esperienza quindi ci invita spesso a trascurare la complessità.

Nella vita di ogni giorno gli esiti delle nostre azioni sono subito visibili, gli errori appaiono evidenti e possono essere corretti al momento, in maniera intuitiva. Tutto questo viene a mancare quando trattiamo sistemi complessi, perché cause ed effetti divergono nel tempo e nello spazio. I sintomi possono apparire anche con grande ritardo anche quando la complessità presenti comportamenti apparentemente semplici.

Inoltre, spesso non si tratta di cause ed effetti, ma di fenomeni concomitanti, la cui origine nasce da dinamiche interne al sistema.

Riconoscere i messaggi paradossali è molto difficile. Spesso le vittime dei perversi, per quieto vivere, interpretano tutto in senso letterale, negando i segnali analogici contraddittori: al contrario di un conflitto normale, con un perverso non esiste uno scontro esplicito, ma neanche è possibile una pace duratura. Non urla, non si agita, mostra solo una ostilità asettica, che nega se gliela si fa notare. La vittima perde il controllo e si agita, rendendosi ridicola.

Un sistema complesso è spesso notevolmente insensibile alla variazione anche di molti dei suoi parametri. È la struttura interna di un sistema a determinarne il comportamento: cambiando i parametri non si ottengono variazioni significative. La complessità si oppone ai mutamenti di strategia, ten-

dendo a trovare una nuova condotta che controbilanci ogni tentativo di mutamento.

L'uso della cosmesi semantica nella psicofarmacoterapia

In un'unità di salute mentale del servizio sanitario nazionale, *il problema dell'uso degli psicofarmaci* nelle vittime della violenza sul lavoro si rivela estremamente articolato e complesso. È utile quindi fare qualche considerazione preliminare.

L'imporsi della fluoxetina nel mercato degli antidepressivi alla fine degli anni '80 del secolo scorso segna l'inizio dell'irruzione massiccia della psicofarmacologia nella vita di milioni di persone. Questo farmaco, estremamente maneggevole e facile da usare rispetto agli antidepressivi precedenti, ha modificato nei fatti gli algoritmi diagnostici utilizzati dagli psichiatri per interpretare la sofferenza. Sino a quel momento, la sofferenza psichica veniva prima organizzata in sindromi più o meno caratterizzate da una psicopatologia specifica e da alcuni correlati biologici, e dopo venivano proposti farmaci ritenuti utili a livello sintomatico. Successivamente, è cominciata la corsa da parte delle multinazionali farmaceutiche all'acquisizione di sempre nuove indicazioni terapeutiche per i loro prodotti, allo scopo di estendere il numero dei potenziali consumatori. Da allora assistiamo alla *scoperta* di sempre nuove e surreali sindromi psichiatriche, da curare con farmaci sempre più sicuri¹¹. Si è posta l'esigenza quindi una ristrutturazione semantica del lessico psichiatrico. I *nevrotici* sono spariti, sostituiti da moltitudini di *depressi*. Questo perché non esistono farmaci antinevrotici, bensì antidepressivi¹². Esi-

¹¹ Dato che i brevetti dopo un certo tempo scadono.

¹² Gli antidepressivi vecchi e nuovi hanno *anche* la capacità di innalzare la

stono gli ansiolitici, ma poiché le vendite sono in flessione in seguito all'offensiva degli antidepressivi, gli *ansiosi* sono in fase di rapida estinzione. I nuovi farmaci vengono quindi presentati come rimedi fondamentali e innocui a chi soffre e a chi dovrebbe lenire questa sofferenza.

Vengono proposti in tutte le forme di depressione, nel disturbo ossessivo compulsivo, nel gioco d'azzardo, negli attacchi di panico, nell'eiaculazione precoce, nell'alcolismo, nel tabagismo, nelle dipendenze da computer, da lavoro, da videogiochi, da merendine, nelle cefalee muscolo-tensive e a volte in quelle vasomotorie, nell'insonnia terminale, nell'impotenza sessuale, nei disturbi del comportamento alimentare, nel disturbo post-traumatico da stress, nel mobbing, nel bullying, nella timidezza, nelle malattie psicosomatiche, nella noia, nei disturbi del controllo degli impulsi, nell'iperattività di bambini ed adolescenti e persino nella sorprendente *depressione sottosoglia*, meraviglioso esempio di contraddizione in termini e di sprezzo del ridicolo¹³. Si ipotizza il loro uso negli amori infelici, per combattere l'ossessione amorosa.

Siamo in presenza quindi di un paradosso: *lo psicofarmaco più tossico e pericoloso viene utilizzato in maniera più prudente*, da medici più competenti, per pazienti più selezionati, perché rimane confinato, almeno per ora, alle sue indicazioni tradizionali¹⁴. Ne deriva che *la maneggevolezza di uno*

soglia del dolore, e di contribuire con gli antinfiammatori a rimandare il più possibile l'uso dei farmaci morfiniti, nei pazienti cancerosi ed in tutti coloro che soffrono di devastanti patologie dolorose. Ma non si può associare un farmaco che deve diventare quasi uno status symbol alla sofferenza e alla morte. Questo uso viene giudicato pericoloso per le vendite, e viene sottaciuto.

¹³ Ovvero una patologia che è sotto la soglia minima necessaria convenzionalmente a definire la patologia stessa.

¹⁴ Il vecchio farmaco antidepressivo veniva prescritto con molta cautela, spesso previa visita cardiologica ed E.C.G., restringendo con severità i confini della patologia depressiva maggiore, per la quale era sostanzialmente indicato. I farmaci antipsicotici sono utilizzati con maggiore oculatezza da psichiatri molto

psicofarmaco a livello biologico è la premessa della sua tossicità a livello antropologico.

Le risorse destinate alla ricerca sono sempre più scarse, il conflitto di interessi di istituzioni sanitarie e singoli ricercatori finanziati dalle multinazionali farmaceutiche pregiudica il prestigio di molte riviste ed istituzioni mediche. Chi finanzia ha un interesse enorme alla riuscita delle ricerche, ed impone contratti capestro: negli USA spesso accade che la pubblicazione dei risultati sia vincolata al placet dello sponsor, che può impedire o ritardare la diffusione di conclusioni a lui sfavorevoli¹⁵. La lobby psichiatrico-farmacologica globalizzata propone così la banalizzazione della pratica terapeutica, e la semplificazione grottesca di quello stesso approccio biologico che si vorrebbe teoricamente sostenere. Confonde maliziosamente razionalismo e scientismo, e presenta gli psicofarmaci alla stregua di antibiotici ad ampio spettro, che agiscano in maniera specifica contro particolari “germi psichici”, e nello stesso tempo in maniera universale e assoluta.

Detto questo, tuttavia, gli psicofarmaci non possono essere esclusi pregiudizialmente nella cura del paziente vessato, il cui rischio suicidario raggiunge spesso i limiti di guardia¹⁶.

Le vittime sono angosciate, depresse, piene di dubbi. Piangono. Una buona metà assume antidepressivi ed ansiolitici al momento della prima visita, spesso autoprescritti. Man-

attenti di evitare contenziosi medico-legali.

¹⁵ Alcune tra le principali riviste mediche chiedono, patetiche, agli autori degli articoli pubblicati e ai loro revisori di dichiarare esplicitamente i propri potenziali conflitti di interesse.

¹⁶ «la critica radicale (alla psicofarmacologia totalitaria globalizzata) non impedisce né ostacola l'uso sapiente di tecniche psicologiche e riabilitative e l'uso finalizzato di farmaci all'interno di una complessa prassi di liberazione, basata sul rispetto dei diritti e della dignità di coloro che soffrono e di una cura che rispetti il senso della sofferenza e la muti in progetti di vita» (Piro 2002). Ogni psichiatra napoletano ben conosce le ricette vaste come lenzuoli che accolgono maternamente composizioni di anche nove o dieci farmaci di insigni cattedratici.

giano troppo, bevono troppo, fumano troppo, non fanno più l'amore, trascurano la famiglia, o la contagiano di colpa e disperazione, si isolano dal mondo, diffidenti e sospettose. Hanno l'ulcera, l'ipertensione, la colite, strane malattie cutanee, gli attacchi di panico. Si ammalano di tutto con grande frequenza, a qualcuno viene il cancro. In famiglia e dai rari amici non sono più tollerate, controllano con sempre maggiore difficoltà i propri impulsi, sono ossessionate da pensieri di morte, la propria o quella dei persecutori¹⁷, e possono sviluppare una ideazione di tipo francamente paranoico¹⁸. C'è chi arriva a scegliere lucidamente e senza rimorsi la fuga, nel momento in cui realizza che non può più lavorare senza prendere psicofarmaci.

Ferdinando B., impiegato nell'ufficio legale di una pubblica amministrazione, scapolo di 50 anni, è una persona intelligente, educata, responsabile ed infelice, nonostante un suo ottimismo di base. Sebbene non sia tra i pazienti più gravi, l'intensità delle sue crisi di panico lo obbliga all'assunzione continua di antidepressivi, per cui opta per il part-time alternato, con tutte le conseguenze del caso.

Non credevo che in una città come Miramare, considerata a ragion veduta tra le più attive ed evolute del sud, potesse esserci, nella pubblica amministrazione locale, un tale disordine ed il ricorso sistematico alle conoscenze per ottenere i diritti quotidiani più scontati, innescando un rapporto di totale sudditanza tra l'utenza e la burocrazia. Le mie esperienze la-

¹⁷ Che spesso non percepiscono il rischio connesso alla loro strategia di provocazione sistematica.

¹⁸ La psicopatologia jaspersiana, istituendo una gerarchia diagnostica, propone incontrastata la differenza dei livelli sui quali situare il delirio e i disturbi dell'umore. Considerando il delirio come un disturbo più profondo di qualsiasi patologia del tono dell'umore, si istituisce implicitamente una priorità del pensiero nei confronti degli affetti. L'attitudine alla comprensione risulta molto più naturale nei confronti della patologia affettiva, molto più problematica nel caso dei deliri primari.

vorative pregresse le avevo ripartite per circa un ventennio nelle città di Genova, Milano e Napoli, dove pure si erano verificati problemi e incomprensioni, ma che rientravano nella fisiologia comune degli ambienti di lavoro.

Una volta giunto a Miramare, ho cercato in tutti i modi di dare impulso alla mia attività di recupero dei crediti potendo contare su ormai trent'anni di esperienza, facendolo onestamente e con fermezza nell'interesse dell'Ente per il quale lavoro, ma contemporaneamente nel pieno rispetto dell'utenza nel considerare che dietro ogni pratica o documento c'è una persona con la propria famiglia ed i problemi quotidiani. Purtroppo l'ambiente di cui parlo, per la maggior parte è composto da persone che badano essenzialmente alla carriera, scambi di poltrone, ai favori e le raccomandazioni per raggiungere i propri obbiettivi tramite conoscenze politicosingacalclericali e a circondarsi di gente accondiscendente: premiando alcuni con l'esonero dalla produzione ed altri caricandoli anche del lavoro degli *esonerati*. Poi esiste il meccanismo dei *compensi incentivanti della produttività*, basato essenzialmente sulla quantità, per raggiungere la quale si creano enormi disagi all'utenza, e consiste sovente nel chiedere somme di danaro senza neanche verificare se il pagamento sia di fatto avvenuto in tutto o in parte (es. le più famose "cartelle pazze" emesse da altri ministeri). Sono stato l'unico a denunciare questo malcostume con frequenti ricorsi agli Organi Centrali, richieste di verifiche e ispezioni rimaste ad oggi inascoltate e che anzi hanno comportato reazioni vessatorie da parte della dirigenza nei miei confronti allo scopo di isolarmi e nel contempo assegnarmi obbiettivi di lavoro impossibili da realizzare nella giusta maniera, critiche continue, accuse ingiuste, richieste incessanti di lavori urgenti. Tutto ciò ha cominciato col tempo a provocare in me un senso di insicurezza con effetti specifici come vertigini, paura di cadere in ogni momento, ad evitare l'uso dell'automobile, alla rinuncia del tempo libero ed ai rapporti interpersonali, crisi di panico sugli autobus, insonnia e quant'altro.

Da parte mia ho elencato e documentato gli avvenimenti di natura persecutoria più significativi ed evidenti perpetrati da una forma di potere che trascura le reali necessità di efficienza

ed etica a vantaggio del preferenzialismo, ponendo in secondo piano i bisogni della collettività, e, dove la diversità da perseguire è l'onestà, la dedizione, la limpidezza intellettuale, addirittura le capacità individuali. Ecco l'emarginazione, l'accanimento. Certo resistere non è facile ma indispensabile, anche se ciò comporta scompensi fisici ed un continuo senso di disagio. Attualmente ho in corso di svolgimento una causa presso il giudice del lavoro di Miramare, nella quale vengono esposte con meticolosità, oltre che supportate da prove documentali, le mansioni di un lavoro altamente specialistico, addirittura di supplenza al professionista legale, senza che mi siano stati dati ovviamente riconoscimenti economici e di carriera, e dove si evince la giusta misura dell'ambito in cui questi episodi vessatori vengono consumati nello stroncare sul nascere i chiarimenti richiesti con comportamenti mobbizzanti. Tutto ciò mi ha comunque costretto alla necessaria decisione di dimezzare la mia attività lavorativa con il part-time ciclico a mesi alterni e di conseguenza a vivere lo scarso tenore di vita e l'esiguità di una futura pensione che tale decisione comporterà.

A volte mi chiedo: chissà che non volessero proprio questo.

Epilogo

La perversione piace. Non di rado i perversi sono oggetto di ammirazione, si invidiano, si temono, si coccolano perfino.

Gli autori di delitti efferati ricevono lettere commoventi di amore e di meraviglia. Manipolano con facilità le situazioni più complesse, e sembrano dotati di risorse straordinarie. Ma il loro potere non ha nulla di misterioso. La loro è la forza di chi è libero da qualsiasi inibizione etica, ha le mani libere, ed è completamente padrone di utilizzare totalmente ed in ogni occasione una intelligenza spesso modesta. Instaurano rapidamente una ideologia locale che rapidamente egemonizza

l'ambiente circostante, si alleano con i più capaci e i più ingenui, dividono con precisione chirurgica i gruppi più coesi. Se professionalmente capaci, ascendono nonostante le loro competenze, non grazie a loro, sono flessibili e versatili. Quando dirigono una struttura di qualsiasi tipo, mantengono il patrimonio di abilità tecniche nella zona medio-bassa del potere, che saccheggiano a basso costo distribuendo in cambio sorrisi, medagliette e perline colorate. Quando il sangue è finito, e le vittime si aggirano anemiche, plagiate e confuse, bisogna sbarazzarsi delle salme, la fase forse più farragginosa e irritante. Divorzi, licenziamenti e ricoveri psichiatrici sono esiti frequenti. Oppure, dopo molte sofferenze, il suicidio, in un'unica soluzione o più spesso a rate, circondati dall'indifferenza o dall'impotenza del gruppo di appartenenza, convinto di riuscire sempre a scansare il pericolo.

Divide et impera, il fine giustifica i mezzi, chinati giunco che passa la piena. Nell'ideologia implicita delle nostre strutture produttive, e della politica aziendale ed aziendalistica, questi concetti sono le aste e le tabelline della gestione del potere, ed un malinteso senso di tolleranza fa il resto.

Siamo fieri della nostra società tollerante. Ma la tolleranza è la premessa allo sviluppo di una persecuzione. Per tollerare la tolleranza una società deve instaurare regole del gioco inequivoche. La certezza ragionevole della sanzione deve essere a sua volta una regola, ben definita e posizionata gerarchicamente, perché nell'ambiguità e nel paradosso vive la perversione.

Un servizio pubblico di salute mentale deve accogliere quella particolare sofferenza, di cui è il custode e l'avversario insieme, con l'aiuto di altre agenzie

Non siamo poliziotti, non cerchiamo singoli colpevoli, né li proteggiamo. Siamo però, o dovremmo essere, dalla parte della vittima senza residui, quando questa sia tale, prenden-

dola in carico ed indirizzandola anche verso soluzioni reali, senza onnipotenza.

Il vuoto, la persecuzione e la colpa sono di natura fluida, e si trasmettono approfittando di ogni interstizio, travalicando le generazioni, contagiose nel tempo e nello spazio. Il contrasto alla violenza diffusa nella società è di pertinenza politica, la difesa della singola vittima e la cura delle sue ferite ricadono nella sfera sanitaria, giuridica, sindacale.

La perversione sul lavoro è l'occupazione pervasiva e inesorabile del territorio altrui: non contrastata, può condurre all'eclissi dell'intenzionalità comunicativa della vittima.

Le istituzioni perverse, come la mafia, il fascismo o lo stalinismo, che fanno del machiavellismo deteriore il proprio codice di condotta, mandano il messaggio "*Chi sa è responsabile*", nella sofisticata variante "*Chi sa è complice*".

Chiunque ne sia a conoscenza è quindi responsabile della fame nel mondo, dell'esistenza delle macchie solari, della corruzione politica e del benessere dei nostri figli, indipendentemente *dal suo potere d'intervento*. Chi distribuisce le colpe, si riserva il diritto di assolvere o la possibilità di corrompere. Come notiamo quotidianamente, il potere di colpevolizzare ha un ruolo cruciale nei circuiti vessatori, e quindi nella genesi del mobbing.

Il nostro compito forse consiste essenzialmente nell'aiutare le vittime a distinguere l'autorità dalla vessazione e l'errore dalla colpa, e a valutare freddamente i processi di formazione del potere che più direttamente li riguardano.

Bibliografia

- BALLERINI A.: *Psicopatologia fenomenologia: percorsi di lettura*, Bollati Boringhieri, Torino, 2001
- CALLIERI B.: *Antropologia e psichiatria clinica*, Quad. Ital.Psichiat. IV,3:205-233, 1995
- PIRO S.: *Cronache psichiatriche. Appunti per una storia della psichiatria italiana dal 1945*, Ed. Scientifiche Italiane, Napoli 1998
- PIRO S.: *Critica della vita personale*, La Città del Sole, Napoli 1995
- PIRO S.: *Diadromica. Epistemologia paradossale transitoria delle scienze dette umane*, Idelson, Napoli 2001
- PIRO S.: *Esclusione Sofferenza Guerra. Tesi provvisorie approvate dall'OperativoEsclusioneSofferenza*, La Città del Sole, Napoli 2002
- PIRO S.: *Gramelot epistemologico. Manuale per la ricerca nel campo antropico continuo*, La Città del Sole, in corso di pubblicazione
- RICOLFI L. (a cura di): *La ricerca qualitativa*, La Nuova Italia Scientifica, Roma 1997

FABIO MARIA FERRARI

Resistenza umana e tutela giudiziaria

Considerazioni introduttive. - La sentenza n. 359/2003 della Corte Costituzionale

Non è compito facile, per il giurista, addentrarsi nelle sfaccettature giuridiche della nebulosa del mobbing. Che è un prisma nel quale predominano echi metagiuridici, tratti dalla psicopatologia del lavoro e dalla sociologia, scienze che hanno efficacemente fotografato le sequenze della degenerazione dell'etica del lavoro, queste ultime maturate all'ombra della crisi d'identità dei prestatori, ormai preda del ricatto strutturale della congiuntura di mercato, ed ancor prima della mercificazione progressiva dei rapporti sociali di produzione. Alla base di questa piramide riposa l'avvento di postfordismo e globalizzazione, sino all' artificiosa invenzione dei *lavori* (il lavoro atipico, il lavoro flessibile in tutte le sue molteplici sfumature, il lavoro appaltato o intermediato etc.). Sta di fatto che con molto ritardo, rispetto alla virulenza quotidiana delle insidie alla dignità dei lavoratori subordinati, la dottrina giu-lavoristica ha preso ad osservare, come un entomologo non sempre lungimirante, le devastazioni prodotte dall'intensificarsi delle violenze psicofisiche ai danni dei lavoratori. Sul fondo del disagio caleidoscopico la giurisprudenza ha poi valorizzato quella componente di malessere che si trasforma in *eventus damni* ed in lesione risarcibile. Così che il vuoto si è trasformato in un pieno, una casistica variegata dell'implosione, la cui magmaticità può però tradursi nel paradosso *tutto è mobbing, nulla è mobbing*.

La Corte Costituzionale ha fornito un'autorevole lascia-

passare all'ingresso del mobbing nel nostro ordinamento giuridico. I Giudici delle Leggi con la sentenza n.359, depositata il 19.12.2003 (redattore Amirante) nello stigmatizzare l'antinomia della Legge Regionale del Lazio n.16/2002 ("Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro") con l'art. 117 secondo comma lett.l) e g) della Carta Costituzionale, in tema di competenze normative esclusive dello Stato, hanno compiuto una disamina puntuale dello stato dell'arte¹.

La sintesi descrittiva operata dalla Corte è indubbiamente plastica, pur disvelando i limiti di una *reductio ad unum* in chiave definitoria del fenomeno mobbing, da cui si diparte la censura di costituzionalità nei confronti della disciplina della Regione Lazio, in ragione della violazione della riserva statale in tema di ordinamento civile. Ma, in ogni caso, i Giudici Costituzionali giungono ad un importante, ancorché tendenziale, approdo di tutela, laddove asseriscono senza mezzi termini che la disciplina del mobbing «non può

¹ La Corte ha osservato, in premessa, che «per quanto concerne i soggetti attivi vengono in evidenza le condotte-commissive, o in ipotesi, omissive, che possono estrinsecarsi in atti giuridici veri e propri, sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni e gli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti e legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e, talora, dallo scopo di persecuzione o di emarginazione. Per quanto riguarda il soggetto passivo si pongono principalmente problemi di individuazione e valutazione delle conseguenze dei comportamenti medesimi ... la serie di condotte in cui si concreta il mobbing può determinare: l'insorgenza nel destinatario di disturbi di vario tipo e, a volte, di patologie psicotiche, complessivamente indicati come sindrome da stress post traumatico; il compimento da parte del soggetto passivo medesimo o nei suoi confronti di atti che portano alla cessazione del rapporto di lavoro, anche indipendentemente dall'esistenza di disturbi di tipo psicologico o medico di cui si è detto sopra; l'adozione, da parte della vittima, di altre condotte giuridicamente rilevanti, ed eventualmente illecite, come reazione alla persecuzione ed all'emarginazione».

non mirare a salvaguardare sul luogo di lavoro la dignità ed i diritti fondamentali del lavoratore».

Siamo, pertanto, debitori alla pronuncia appena esaminata della “costituzionalizzazione” (*de iure condendo*) degli attentati alla personalità del lavoratore, sotto l’ombrello protettivo degli artt. 2 e 3 della Costituzione. Il che non è senza conseguenze, in un momento storico nel quale si pongono in discussione i diritti fondamentali individuali, tra cui la centralità del lavoro, espressione realizzatrice di istanze di democrazia ed uguaglianza, sacrificata sull’altare della crisi capitalistica e dei processi di riconversione produttiva.

Ed è altrettanto significativo che la Corte, per giungere a tali conclusioni, si sia avvalsa di riflessioni empiriche e degli spunti psicosociali tratti dagli ormai noti studi di Leymann.

La Consulta ha, dunque, legittimato l’utilizzo del notorio scientifico, costruendo intorno al puzzle del mobbing un corredo di cause ed effetti che, secondo l’*id quod plerimque accidit*, afferiscono alla casistica della sopraffazione psicofisica ai danni del lavoratore subordinato.

Due affermazioni, tra quelle contenute nella disamina della Corte in punto di fatto, colpiscono in particolare l’immaginario dell’interprete.

In primis, la contrapposizione (non fisiologica) tra un soggetto attivo (o più soggetti attivi) ed un soggetto passivo, che, nel suo ruolo naturalistico di vittima, è essenzialmente un soggetto *danneggiato*.

Danneggiato al punto di poter ricorrere all’estrema difesa delle dimissioni, ovvero dell’esercizio di un diritto di recesso che nasce non dalla libertà negoziale, ma da una resa senza condizioni².

⁰ Tanto da poter affermare, in taluni casi, l’invalidità del negozio di recesso, in sintonia con quella giurisprudenza (Cass. Sez. Lavoro, n. 7485, del 14.5.2003) che ritiene annullabile le dimissioni rassegnate a causa di un grave stato depres-

In secondo luogo, l'individuazione, sebbene esemplificativa, di scopi (dolo intenzionale) ed effetti subdoli dell'aggressione ingiusta nella sfera giuridica del danneggiato.

Non è da sottovalutare che la Corte indichi nell'emarginazione del lavoratore il fine ultimo dell'iteratività delle vessazioni, sino a tradursi tale estromissione nella scelta autolesionista delle dimissioni e, dunque, nella ratifica dell'espulsione. Ma finanche, ed in questo senso la Corte fornisce un'indicazione epistemologica a metà strada tra un presagio ed un monito, in illeciti penali scaturenti da moventi inconsulti del lavoratore, ormai stritolato nella spirale perversa della perdita della sua identità umana.

Che non si tratti unicamente di un presagio è confermato da episodi di cronaca che sono da ascrivere alla sfera delle reazioni (abnormi?) ad azioni mobbizzanti. E non vorremmo correre il rischio di discettare intorno al riconoscimento del vizio parziale di mente per atti omicidiari o, comunque, per fatti di sangue eziologicamente riconducibili a pregressi aggressioni mobbizzanti. Per prevenire i pericoli di una spirale di violenze, è preferibile individuare le forme di tutela dirette alla riduzione del danno, ovvero di quelle conseguenze perniciose che, come sostiene la Consulta, non sempre culminano in una malattia psicofisica, ma che, comunque, arrecano un pregiudizio nella sfera di dignità dell'offeso.

Partendo dalla pronuncia costituzionale, e dai suoi fondamentali postulati, proviamo a tracciare una ricostruzione sistematica delle modalità di estrinsecazione del mobbing, laddove esso assume a rilievo di fenomeno "giustiziabile".

sivo e, dunque, in uno stato di incapacità naturale di intendere e volere, pregiudizievole per l'autore, ex art. 428 C.C.

Tecniche di impoverimento del diritto del lavoratore all'espletamento della prestazione: demansionamento e dequalificazione.

Attraverso i contegni realizzati in violazione dell'art. 2103 Codice Civile (divieto di adibizione del prestatore di lavoro a mansioni minusvalenti rispetto a quelle di assunzione) il mobber impoverisce scientemente la professionalità del lavoratore. Ovvero, lo svilisce nelle sue aspettative e capacità professionali, impedendogli di esplicare quei tratti della sua personalità che attengono allo spaccato esistenziale dell'attività lavorativa. Tali comportamenti, apparentemente di larga diffusione nei contesti aziendali, possono essere mossi da un *animus nocendi*, teso a destrutturare il background professionale del prestatore di lavoro, sino a minarne, per questa ragione, la salute, così da produrgli un danno biologico.

Tuttavia, occorre ribadirlo, il demansionamento è solo un indizio di una strategia mobbizzante. Non a caso, la Giurisprudenza del lavoro, nei suoi primi timidi approcci all'ignoto universo del mobbing, non è giunta ad ipotizzare un'equazione tra violazione dell'art. 2103 Codice Civile e mobbing, ove il demansionamento non si iscrivesse in un mosaico più ampio di attacchi reiterati alla personalità del lavoratore. E però il demansionamento è divenuto spia significativa dell'insulto sistematico alla dignità del lavoratore, nel momento in cui esso si è tradotto in una sostanziale inutilizzazione delle energie del prestatore di lavoro, così da rendere inoperante il sinallagma sotteso al rapporto di lavoro³.

⁰ Sul punto, appare imprescindibile citare la sentenza di Trib. Torino 16.11.1999, cui va riconosciuto il merito di avere esplorato per la prima volta il disagio psichico prodotto dagli abusi e dalla violenze sul lavoro, enucleando i caratteri del comportamento mobbizzante, senza arrestarsi sulla soglia dell'uno o dell'altro indice, ma compiendo una felice operazione di contestualizzazione.

Nel tentativo di enucleare una fattispecie specifica, i Giudici torinesi hanno

Quella giurisprudenza che per prima ha valorizzato la dequalificazione in termini di riscontro probatorio dell'evento lesivo mobbizzante ha posto l'accento sulla storia personale delle vittime, e sul *prima* e sul *dopo* degli attacchi alla professionalità, sull'inserimento di questi in una congerie di atti singoli, in apparenza innocui e privi di rilevanza; la loro lettura contestuale ha permesso, tuttavia, di cogliere un intento degradante, finalisticamente orientato all'emarginazione e, nel contempo, al ludibrio all'interno dell'ambiente di lavoro.

L'uscita dallo schema angusto della reintegrazione, in forma specifica e per equivalente, connessa all'accertamento del demansionamento, è avvenuto attraverso l'utilizzo di una norma di chiusura del sistema, ovvero l'art. 2087 del Codice Civile. Ovvero, quella disposizione che fa carico al datore di lavoro di adottare tutte le cautele atte a preservare l'integrità

accertato la responsabilità di un datore di lavoro il cui preposto aveva costretto una lavoratrice a svolgere le sue prestazioni, inerenti al funzionamento di un macchinario, in una condizione di isolamento, ovvero in un luogo angusto, lontano dai compagni di lavoro. L'autore del mobbing, un capo reparto, si era reso protagonista di continui attacchi ingiuriosi nei confronti della lavoratrice, soprattutto quando quest'ultima gli segnalava guasti al macchinario, o si lamentava delle condizioni di lavoro gravose. In conseguenza dell'indifferenza con cui erano state accolte le sue rimostranze, la lavoratrice di lavoro non soltanto era rimasta vittima di una grave sindrome depressiva, ma aveva addirittura rassegnato le proprie dimissioni. Il Tribunale di Torino ravvisava nella serie di vessazioni realizzate ai danni della ricorrente i caratteri tipici di una escalation da mobbing e, riconoscendone il collegamento causale con la malattia psichica sofferta, liquidava un danno biologico in via equitativa.

In una quasi coeva pronuncia, lo stesso Tribunale del capoluogo piemontese (sent. 30.12.1999) ha invece sanzionato un caso di mobbing verticale del quale era stato autore lo stesso datore di lavoro, finalizzato ad ottenere la presentazione di dimissioni da parte della vittima. Quest'ultima era stata sostituita nel corso della malattia da altra dipendente, e trasferita dagli uffici amministrativi al magazzino, con evidente demansionamento e depauperamento del progresso bagaglio professionale. Anche in questo caso, si è accertata la sussistenza di un danno biologico.

psicofisica del prestatore di lavoro. È evidente il collegamento con l'articolo 32 della Costituzione e l'articolazione di un sistema di tutela orbitante nell'ambito della responsabilità contrattuale, ispirato alla protezione del contraente più debole⁴ nell'ambito della specifica relazione giuridica.

Gravido di significati appare, pertanto, nella giurisprudenza formatasi alla fine degli anni '90, a partire dal tratto comune del demansionamento ispirato a logiche discriminanti e di vessazione sistematica, il riconoscimento del diritto soggettivo alla protezione dell'integrità psicofisica in capo al lavoratore subordinato.

Ed è interessante notare come questa Giurisprudenza abbia utilizzato il *notorio* (parzialmente anticipando gli spunti interpretativi della Consulta) per risalire alla caratterizzazione della dinamica complessa del mobbing, nonostante le domande giudiziali avessero esulato da una richiesta di accertamento specifica, allegando unicamente taluni fatti (illeciti) sui quali si fondava il *petitum* risarcitorio. Si assiste, pertanto, per la prima volta, ad una giurisprudenza parzialmente creativa in materia di danno biologico. Parzialmente, in quanto il sillogismo giuridico trova copertura nel tessuto costituzionale e nella disciplina codicistica del lavoro nell'impresa, ma le conseguenze risarcitorie cui pervengono le sentenze travalicano gli archetipi normativi, collocandosi in una cornice di responsabilità del tutto inedita, orientata alla protezione dell'identità profonda del lavoratore. Identità culturale ed umana che non può essere snaturata a causa delle distorsioni del contesto endoaziendale, e la cui tutela ricade in ogni caso tra le obbliga-

⁴ Nella sua pronuncia del 30.12.1999 (in *Lav.Gius.* 4,2000, 361), il Tribunale di Torino precisa, infatti che «la Costituzione, nel suo art. 32 e la legge, nell'art. 2087 C.C., tutelano indistintamente tutti i cittadini, siano essi più forti e capaci di resistere alle prevaricazioni, siano viceversa più deboli e quindi destinati anzitempo a soccombere».

zione *ex contractu* del datore. Da tale assetto, coesenziale alla responsabilità contrattuale, deriva, quale ulteriore corollario, il più favorevole onere di prova in capo al lavoratore (cui compete provare il mero inadempimento all'obbligo di protezione, oltre che la relazione causale con il danno lamentato e l'entità del danno medesimo).

L'abuso del diritto: il mobbing sottotraccia

Sull'onda della giurisprudenza che ha esplorato il significato lesivo del demansionamento, altre pronunce hanno inquadrato in una cornice omogenea di manifestazioni di malessere da lavoro (e di corrispondente danno biologico), situazioni denotate da una comune matrice di ingiustizia; queste ultime tratte da schemi giuridici tipici per i quali l'ordinamento già predispone specifici strumenti di tutela.

In tal modo hanno assunto un autonomo significato vessatorio il trasferimento di dipendenti scomodi, la comminatoria ingiustificata di sanzioni disciplinari, l'intrusione nella sfera privata della vittima, la simulazione di delitti ascritti al lavoratore (furti aziendali et similia).

A proposito del licenziamento disciplinare, la Giurisprudenza della Cassazione⁵ ha stigmatizzato quelle sanzioni espulsive, sproporzionate alla gravità del fatto commesso, che costituiscano abuso del potere di sovraordinazione gerarchica, in quanto espressione di una punizione a danno della persona del lavoratore. Abuso che può desumersi dall'utilizzo di espressioni ingiuriose, avulse dai principi di correttezza e buona fede contrattuale.

Anche il lavoro usurante⁶, ad avviso della S.C., può es-

⁵ Cass. 18 aprile 1997, in Riv. Penale 1997, 923.

⁶ Si veda, per tutte, Cass. 5.2.2000, n. 1307.

sere ascritto alla “griglia” delle vessazioni con finalità mobbizzanti, laddove ecceda la normale tollerabilità e mortifichi la corretta proporzione tra qualità e quantità del lavoro prestato.

In particolare, l'imposizione di carichi di lavoro smodatamente gravosi può esulare da finalità persecutorie specifiche, ma avere in sé una carica lesiva autonoma, violativa dell'art. 2087 del Codice Civile, posto che il surmenage lavorativo è pur sempre sintomo di una degradazione della persona e di un aggravamento del rapporto di subordinazione socio-economico.

Tornando per un attimo al demansionamento ed alle sue connessioni con l'evoluzione del nucleo concettuale del mobbing, occorre soffermarsi ancora sull'utilizzo in chiave persecutoria del mutamento di mansioni formalmente rispettoso del dettato dell'art. 2103 del Codice Civile. Può accadere, infatti, che la qualità delle mansioni venga mantenuta indenne dallo *ius variandi* datoriale, mentre il ridimensionamento si indirizzi nei confronti della quantità delle prestazioni, così da porre in uno stato di sostanziale inoperosità la vittima. Sembrerebbe, *prima facie*, un comportamento astrattamente rispettoso della lettera della disposizione codicistica. In realtà, anche (e soprattutto) il progressivo svuotamento delle mansioni finisce per costituire un attentato alla personalità morale del prestatore di lavoro, le cui attitudini professionali vengono sistematicamente frustrate, allo scopo di isolarlo progressivamente dal contesto produttivo.

Non vi è dubbio che l'inattività forzata tenda ad un impoverimento del bagaglio professionale della vittima e incida nella dimensione personale del lavoratore, offuscandone l'immagine, valore economico oggetto di protezione, e diminuendone nel contempo l'autostima. Ma persino l'assegnazione ad incarichi superiori è idonea a conseguire il medesimo risultato, se risulta incongrua in rapporto al patrimonio pro-

fessionale del prestatore di lavoro, che è parte integrante della sua personalità.

Anche in questo caso, l'art. 2087 del Codice Civile diviene il passpartout per affermare un principio di civiltà giuridica, posto che incombe sul datore di lavoro l'obbligo di adozione di tutte le misure organizzative rispettose della integrità psicofisica dei lavoratori subordinati, indirizzando, se del caso, nel medesimo senso l'attività dei suoi preposti, del cui operato l'imprenditore risponde direttamente o, secondo parte della dottrina, per effetto del disposto dell'art. 2049 del Codice Civile.

Ad avviso di un segmento della Giurisprudenza⁷, la tutela della professionalità del lavoratore subordinato andrebbe riportata sul terreno del diritto all'identità personale, dal momento che la qualifica è un elemento distintivo dell'identità medesima. Cosicché, pur mancando una lesione patrimonialmente valutabile (è il caso sopra accennato dell'attribuzione di mansioni superiori), il datore potrebbe rispondere sul piano risarcitorio della sua condotta illegittima, orientata alla mortificazione della professionalità, anche se non è ravvisabile un danno patrimoniale, per effetto della violazione dell'art. 2103 del Codice Civile.

Un indirizzo dottrinario autorevole⁸, che alcune Corti hanno sposato, sostiene che verrebbe meno l'*onus probandi* del prestatore di lavoro, in tema di danno alla professionalità, laddove quest'ultimo sia prodotto da un comportamento vessatorio sistematico e reiterato nel tempo. L'insulto alle esperienze ed alle attitudini professionali, frutto di una dolosa preordinazione, teso a scardinare l'identità profonda del prestatore di lavoro e a ridurre le resistenze e le difese, segnata-

⁷ In termini Pret. Milano, 28.3.1997, in dir. crit. lav., 1997, 791.

⁸ Meucci, in LPO 1999, 1745 «Ancora sul risarcimento del danno alla professionalità e del danno biologico».

mente di quelle psicologiche, colpirebbe direttamente – ad avviso di tale orientamento – la professionalità della vittima, intesa come strumento di estrinsecazione della personalità (tutelato dall'articolo 2 Cost.); in via ulteriore, sarebbe lesivo della vita di relazione. Con la conseguenza che danno alla professionalità e danno biologico si intreccerebbero profondamente, ancorché non sarebbe dato riscontrare la presenza di una compromissione della salute.

Ma tale ricostruzione sconta innegabili limiti in materia di oneri probatori, limiti che derivano dall'impossibilità di porre sullo stesso piano potenzialità lesiva di una prassi mobbizzante e prova del danno all'integrità psicofisica.

Oggettività del mobbing e nesso causale

Viene, dunque, in gioco una peculiare problematica che ricorre nella disamina giurisprudenziale delle ipotesi di mobbing, ovvero la prova del nesso causale tra inadempimento contrattuale consistente nella dequalificazione (o, comunque, nell'adozione di pratiche di abuso dei poteri datoriali) e danno inferto alla vittima, in particolare il danno biologico. Le manovre vessatorie che infliggono una sofferenza estranea al contenuto della prestazione di lavoro sono in grado di cagionare un pregiudizio alla armonica integrazione della vittima nel suo ambiente di vita e nelle sue relazioni sociali. Alcune pronunce giurisprudenziali hanno tentato di enucleare nel danno c.d. da dequalificazione⁹ la lesione di un interesse morale, in *re ipsa*, del lavoratore a svolgere la prestazione dedotta in contratto, avulsa dalle strettoie dell'art. 2059 del Codice Civile, su cui si innesta il danno morale soggettivo; resta, però, il fatto che senza il supporto della

⁹ Pret. Bologna, 8.4.1997

ricostruzione rigorosa di un nesso causale tra le condotte, commissive ed omissive *contra ius* e la produzione del danno, inteso come lesione alla vita di relazione ed alla salute del lavoratore subordinato, l'eventuale risarcibilità del danno biologico da attività mobbizzanti rimane un'aspirazione ideale, estranea alle relative certezze su cui si fondano i sillogismi giudiziari.

La questione non ammette infingimenti: la rilevanza del nesso causale nella produzione del danno ingiusto resta uno dei nodi centrali della giustiziabilità delle condotte mobbizzanti. Appare, pertanto, prioritario esaminare partitamente le ultime acquisizioni in materia di causalità.

Con la sentenza delle Sezioni Unite penali della Corte di Cassazione 10.7.2002, Franzese, si è registrata una rilettura della tematica condizionalistica enunciata dagli articoli 40 e 41, applicabili anche alla causalità sul versante del danno civile.

La pronuncia in questione segna, per certi versi, una sorta di riappacificazione tra medicina legale e giurisprudenza. Essa fa giustizia delle approssimazioni che, in tema di spiegazione causale, pescavano nel mero approccio statistico, con generalizzazioni di maniera, che non tenevano conto della specificità del caso concreto. I Giudici di legittimità assumono la centralità del criterio di alta credibilità razionale e di probabilità logica che deve guidare il giudizio di imputazione causale. Probabilità logica che non infirma la legge scientifica c.d. di copertura (universale o statistica) utilizzata, ma valorizza i profili inferenziali della verifica probatoria in tema di sussistenza del nesso di causalità, rispetto alle risultanze del caso concreto¹⁰. Così che, attraverso il metodo

⁰ Affermano le Sezioni Unite, nel ripudiare, in materia di colpa omissiva impropria, il criterio di imputazione fondato sul principio dell'apprezzabile probabilità di successo dell'azione doverosa omessa, che «non è messo in crisi lo

induttivo, la probabilità logica si propone come possibilità di conferma dell'attendibilità della legge universale utilizzabile per il singolo evento e della fondatezza del ragionamento giudiziale. L'obiettivo delle Sezioni Unite è pervenire ad un grado condivisibile di certezza processuale, senza indulgere in massime di esperienza poco affidabili, ponendo a confronto la peculiarità della *quaestio iuris* con le probabilità statistiche.

Le Sezioni Unite invitano, dunque, ad un esame del nesso di causalità tutto incentrato sul fatto e non sulle deduzioni generalizzanti.

Per cogliere la novità della decisione dei Giudici di legittimità occorre rammentare i principi delineati dagli articoli 40 e 41 del Codice Penale che trovano cittadinanza ed applicazione anche con riguardo alla regolarità causale di cui all'articolo 1223 del Codice Civile.

Per l'esistenza del rapporto di causalità (la causalità cosiddetta umana) occorrono due elementi, uno di segno positivo, l'altro di segno negativo. Il primo è che l'uomo con il suo agire o con la sua inerzia abbia posto in essere una condizione dell'evento, ovvero un antecedente senza il quale l'evento stesso non si sarebbe verificato. Il secondo è che il risultato, l'evento naturalistico, non si sia prodotto a causa del concorso di fattori eccezionali. Le quali non soltanto devono essere sopravvenute, ma devono porsi al di fuori delle normali linee di sviluppo della serie causale, costituendo un fattore anomalo, tale che malgrado il più alto grado di previdenza e prudenza dell'agente non sia possibile predisporre alcuna misura per evitarlo. In alternativa deve trattarsi, secondo un orientamento ancora più rigoroso, di

statuto condizionalistico e nomologico della causalità, bensì la sua concreta verifica processuale, giacchè i confini della elevata o alta credibilità razionale del condizionamento necessario non sono definiti dalla legge di copertura».

cause del tutto indipendenti dall'antecedente causale realizzati ad opera dell'agente.

In chiave storico-ricostruttiva, occorre rammentare che, già a partire dal secolo XVIII, David Hume, aveva mosso una critica radicale all'idea di relazione causa-effetto, ritenendo la connessione necessaria *hoc propter hoc* un postulato emotivo, in quanto fondato sulla mera consuetudine della constatazione della successione causale (*hoc post hoc*).

In tempi più recenti Popper¹¹ ha negato l'efficacia dell'induzione, ovvero di quel metodo euristico in virtù del quale dalla verifica di asserzioni singolari si possa pervenire all'enucleazione di leggi universali.

Per converso, Kant¹² nella sua analisi della ragione umana, opponendosi alla teoretica tradizionale, aveva già sostenuto che la causalità non fosse un modo d'essere della realtà, ma una *lex mentis*.

La teoria della relatività e della meccanica quantistica hanno, poi, definitivamente posto in crisi la nozione di cau-

¹¹ Lentini, *Popper, fallibilismo e razionalismo*. Nel pensiero popperiano, il senso comune è essenzialmente realista, ovvero distingue tra apparenza e realtà: una teoria è vera solo se corrisponde ai fatti.

¹² Kant in *Critica della ragion pura, Dialettica, Introduzione* (in Chiodi, *Il pensiero di Emmanuel Kant*) sosteneva, infatti: «Se si vogliono esempi ricavati dal più comune uso dell'intelletto può bastare la proposizione che ogni mutamento deve avere una causa; in quest'ultima proposizione anzi il concetto stesso di una causa contiene così palesemente il concetto di una necessità della connessione con un effetto e di una rigorosa universalità della legge, che esso andrebbe del tutto perduto se si pretendesse di ricavarlo, come fece Hume, dal ripetuto associamento da ciò che accade con ciò che precede e dalla conseguente abitudine (e perciò da una necessità assolutamente soggettiva) di connettere talune rappresentazioni. Anche senza far ricorso a simili esempi per stabilire l'effettiva sussistenza di principi a priori della nostra conoscenza, si potrebbe dimostrare che essi sono indispensabili per la stessa possibilità della nostra esperienza dandone così una prova a priori. Donde, infatti, l'esperienza trarrebbe la sua certezza se le regole secondo cui essa procede fossero in ogni caso empiriche e quindi contingenti? Come potrebbero, in questo caso fungere da principi?».

salità elaborata nel pensiero scientifico. Una volta abbandonata l'idea dell'assolutezza del tempo, non vi è più possibilità, infatti, di individuare cause ed effetti, che sono concezioni che inferiscono da una necessaria successione in una dimensione spazio-temporale.

Una volta delineati i limiti della teoria condizionalistica, può pervenirsi alla condivisione di quell'orientamento dottrinario¹³ secondo il quale occorre dare rilievo allo spessore del contributo eziologico apportato alla produzione dell'evento. In quest'ottica, andrebbe riformulata la teoria della causa, assegnandole il ruolo di antecedente imputabile all'azione umana, inserito in un decorso causale che, alla stregua di attendibili risultati di generalizzazione del senso comune o di leggi scientifiche esplicative dei fenomeni, di carattere universale o statistico, sia predicabile di normalità, determinando una proiezione verso l'evento.

La predetta rivalutazione dell'incidenza del contributo causale sulla produzione del danno si coniuga felicemente con l'approccio epistemologico sperimentato dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione e con il ritorno sulla scena processuale delle teorie induttive, relative alla disamina dei casi singoli, seppure temperate dal ricorso in chiave critica alle leggi scientifiche e al metodo dell'abduzione (ovvero all'utilizzo dell'ipotesi inferenziale che necessita del successivo banco di prova della verifica induttiva).

In un quadro che propone rilevanti aspetti di problematicità, in ordine alla diagnosi medico-legale che consegue alla scarnificazione della dignità morale del lavoratore mobbizzato, il focus sulla storia del danneggiato finisce per assumere una valenza determinante ai fini dell'accertamento del nesso causale. Non può, infatti, sottacersi che, sovente, può sussi-

¹³ E. Di Salvo, *Nesso di causalità e giudizio controfattuale* in Cass. Penale, 12, 2003.

stere una situazione d'incertezza determinata dal dubbio in ordine alla possibilità di ascrivere un evento a differenti fattori causali. La soluzione sta, evidentemente, nelle informazioni che provengono da un esperto, ovvero dal consulente tecnico d'ufficio, dal quale il giudice attingerà quelle nozioni scientifico-specialistiche che gli occorrono per corroborare l'ipotesi prospettata nella domanda.

Due sono le categorie di informazioni che il perito prospetterà al Giudice: l'una di carattere generale, relativa alle modalità di azione dei diversi fattori causali, alla loro incidenza statistica e alla interazione con ulteriori fattori che ne influenzano l'azione. L'altra inerente la presenza del processo di *segni*, ovvero di fatti che si presentano in accordo con l'esplicazione del fattore considerato. Si tratterà poi di valutare se sussistano segni che risultino in qualche modo incompatibili con l'ipotesi causale prescelta e, dunque, la smentiscano. Questo processo di selezione dei fattori causali si incastrona perfettamente nel rilievo della probabilità logica, cui si ispira la menzionata sentenza della Cassazione: è evidente che la valutazione complessiva, la dialettica tra le ipotesi non sarà di tipo statistico, ma valutativo-razionale.

E, dunque, come già precisato, occorrerà scendere sul terreno concreto delle singole esperienze di danno sofferte dalle vittime, valorizzando l'indagine applicata, frutto di leggi scientifiche già elaborate, che, allo stato, rappresentano un modello nomologico in via di consolidamento. Si tratta di quelle leggi scientifiche che consentono già una generalizzazione dotata di rilevante grado di probabilità logica, di guisa che il giudizio controfattuale del giudice in ordine alla rilevanza del precedente causale troverà un solido aggancio nei segni emergenti dalle risultanze probatorie.

Nella ricostruzione del nesso causale un rilievo centrale potrà avere la reiterazione delle aggressioni nella sfera della dignità morale psicofisica del lavoratore; una ripetitività ido-

nea a demolire le resistenze psicologiche del prestatore di lavoro e a minarne il benessere¹⁴ psicofisico. Nell'ottica di un'interazione tra leggi scientifiche di copertura (tratte dalla psicopatologia del lavoro) e verifiche empiriche di elevata probabilità razionale, la presenza di un ampio intervallo temporale nel succedersi delle offese morali comporterà una valutazione di verosimiglianza degli esiti diagnostici accertati in sede medico-legale.

Sempre in tema di prova del nesso causale, una problematica di non poco momento attiene alle condizioni della vittima, e, più segnatamente, a precedenti alterazioni psicofisiche o ad un peculiare stato di sensibilità individuale. Sulla base delle osservazioni precedenti, che valorizzano lo spessore del contributo causale e tenendo conto del normale decorso causativo, in un contesto di tendenziale equivalenza dei fattori causali, che esclude solo i fattori eccezionali ed imprevedibili, sembra indubitabile che nella valutazione medico-legale del danno alla salute dovrà prescindersi dagli stati soggettivi della vittima; questi ultimi, al più, potrebbero essere indicativi di una più ridotta resistenza alle azioni ostili del mobber (o dei mobbers)¹⁵.

Resta il fatto che il problema della prova del nesso causale e della entità del danno biologico rimane uno dei nodi più scabrosi della tutela dei prestatori di lavoro. E nel contempo

¹⁴ Secondo Leyman l'intervallo di frequenza atto a determinare l'insorgenza di disturbi da mobbing prevede azioni mobbizzanti che perdurino almeno da sei mesi con attacchi portati a termine almeno settimanalmente.

¹⁵ In tema di concausa Cass. 5.11.1999 n. 12399 assume che «una comparazione del grado di incidenza di più cause concorrenti può instaurarsi soltanto tra una pluralità di comportamenti umani colpevoli, non già tra una causa umana imputabile e una concausa naturale non imputabile. È il caso del lavoratore che subisca un infarto per stress da superlavoro: rispetto all'aggravio delle condizioni di lavoro la pregressa condizione di arteriosclerosi coronaria sarebbe, ad avviso della S.C., del tutto ininfluenta».

un possibile disincentivo nei confronti di iniziative giudiziarie, nella preoccupazione di un riparto probatorio eccessivamente gravoso in capo all'attore.

Di qui la necessità di esplorare altri percorsi di tutela risarcitoria del danneggiato.

Percorsi che già fanno capolino dalle sentenze dei Giudici di merito e che, come ricordato in premessa, hanno ricevuto un ulteriore *imprimatur* dalla pronuncia costituzionale n.359/2003.

La sfera dei danni non patrimoniali. La nuova frontiera del danno esistenziale

Nella disamina della riparazione del danno subito dai prestatori di lavoro, trova uno spazio dirompente il danno non patrimoniale, nei suoi peculiari aspetti del danno morale soggettivo e, soprattutto, del danno esistenziale.

Nessun dubbio presenta la possibilità dell'individuazione del danno morale, nell'ipotesi in cui le azioni mobbizzanti si connotino di astratta rilevanza penale. Situazione tutt'altro che infrequente, dal momento che i singoli atti lesivi unificati dall'*animus nocendi* sovente si rivelano dotati di una ulteriore, ed autonoma, carica di offensività antisociale. Pertanto, saremo in presenza, a seconda dei casi, di ingiurie o diffamazioni, di molestie sessuali o anche di reati di maltrattamenti o violenza privata.

Peraltro, la condotta antidoverosa dei datori, in ordine all'adozione di misure di tutela della integrità psicofisica dei prestatori di lavoro è idonea, in presenza dei requisiti afferenti il quadro dell'omissione impropria (articolo 40 capoverso Codice Penale) ad integrare il reato di lesioni colpose, in relazione al verificarsi di conseguenze pregiudizievoli per la salute delle vittime. Di conseguenza, stante la corrispondenza tra gli atti di cui si compone la strategia mobbizzante e taluni

fatti-reato tipici, non sembra del tutto condivisibile il tentativo di ricondurre il mobbing in una specifica ipotesi di reato a condotta vincolata (tentativo che emerge in alcuni dei progetti legislativi di repressione del fenomeno¹⁶), con le conseguenti problematiche in tema di rapporto di sussidiarietà o di specialità tra le singole fattispecie.

Ma la frontiera più innovativa nel campo dell'individuazione delle obbligazioni risarcitorie in relazione ad attività mobbizzanti è senz'altro quella del danno esistenziale, figura ormai definitivamente accettata dalla Giurisprudenza della Suprema Corte e, successivamente, dal Giudice delle Leggi.

La funzione del danno esistenziale è quella di coprire uno spazio vuoto, nel quale orbitano i danni non classificabili nella tradizionale tripartizione danno biologico-danno morale-danno patrimoniale.

La sentenza 7713/2000 della Corte di Cassazione, la prima ad introdurre nel diritto vivente questa inedita fattispecie di danno, riconosceva al danno esistenziale una dignità di danno-evento (prodotto dalla lesione in sé), produttivo di risarcimento per la lesione dei diritti fondamentali «collocati al vertice della gerarchia dei valori costituzionalmente garantiti». Nell'ottica di tale sentenza, l'art. 2043 del Codice Civile, disposizione fondante della responsabilità aquiliana, si estenderebbe sino a ricomprendere il risarcimento dei danni che, almeno potenzialmente, ostacolano le attività realizzatrici della persona umana.

Le successive sentenze n.8827 e 8828 del 2003 della Corte di Legittimità affinano la nozione del danno esistenziale, collocandola nel solco dell'art. 2059 del Codice Civile. Viene respinto il tradizionale orientamento secondo il quale quest'ultima disposizione si riferirebbe solo ai danni non pa-

¹⁶ Si veda il progetto di legge n.1813 del 9.7.1996, «Norme per la repressione del terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro».

trimoniali derivanti da reato, in raccordo con l'art. 185 del Codice penale. Si legge tra le righe di entrambe le decisioni l'intenzione dichiarata di superare le strettoie del bipolarismo danno morale-danno patrimoniale, fornendosi una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 del Codice Civile. Il quale diviene il grimaldello per la tutela di valori personali di rilevanza costituzionale. Nella galassia del danno non patrimoniale confluirebbero, in ragione di tale orientamento, oltre al danno morale, nell'ipotesi di fatto costituente reato, anche quelle conseguenze ulteriori e diverse che non sono suscettibili di immediata valutazione pecuniaria. Con l'ulteriore conseguenza di ampliare, in capo agli organi giudicanti, il raggio di azione della liquidazione equitativa. Liquidazione che, per essere un ristoro effettivamente adeguato, dovrà essere ragguagliato in concreto alla gravità dell'offesa e alla valenza del parametro costituzionale leso. Inoltre, non potrà non tenersi conto anche del valore punitivo-deterrente della condanna risarcitoria¹⁷.

Nella stessa direzione si è mossa la sentenza 233/03 della Corte Costituzionale, che ha asserito essere ricompreso nel disposto dell'art. 2059 del Codice Civile «ogni danno di natura non patrimoniale derivante da lesione di valori inerenti alla persona».

Infine, con la sentenza n. 2054/04, la Corte di Cassazione ha ribadito le diversità tra danno morale soggettivo e danno esistenziale. Il primo comporta un evento «ranseunte, di natura esclusivamente psicologica». Mentre il secondo si riferisce a «sconvolgimenti delle abitudini di vita» e si traduce in «cambiamenti peggiorativi permanenti, anche se non sempre definitivi» delle stesse.

La giurisprudenza passata in rassegna consente di indi-

¹⁷ Navarretta E., *La quantificazione del danno non patrimoniale e la tutela dei valori costituzionali*, in RCP, 26, 396.

viduare un formidabile strumento di tutela risarcitoria che, nella sua accezione di danno evento, si proietta al di là di ogni disquisizione sull'insorgenza di una patologia e sulla sua durata, mentre il ricorso al danno psichico, ancorché ipotizzato in talune decisioni dei Giudici di merito appare una soluzione risarcitoria non sempre soddisfacente¹⁸, per la difficoltà di tracciare una netta linea di demarcazione tra questa tipologia di pregiudizio ed il danno morale subiettivo.

Sul punto, il Tribunale di Forlì, il primo organo giudicante che ha intuito la sintonia tra le aggressioni alla personalità morale del lavoratore dipendente e le conseguenze deleterie in tema di scadimento dell'esistenza, ha icasticamente affermato: «Certo è che il comportamento posto in essere in violazione dell'art. 2087 C.C. quando si tratta di omessa tutela della personalità morale, può realizzarsi senza che si verifichi alcun danno biologico e senza che il fatto costituisca reato (...) in tal senso, allora, si può correttamente qualificare tale danno – né biologico, né morale – come danno “esistenziale” eventualmente in concorso con il danno alla vita di relazione e quello – di natura extracontrattuale – che tradizionalmente si riconduce alla figura del danno morale».

*Precarizzazione del lavoro: una figura di mobbing strutturale?
Prospettive ulteriori di tutela*

La sentenza del Tribunale di Forlì merita un ulteriore approfondimento.

¹⁸ Il Tribunale di Pisa, con la sentenza del 13.3.2001 ha riconosciuto la sussistenza di una malattia psichica in capo ad una lavoratrice prima dequalificata e poi destinataria di un iniquo licenziamento disciplinare. Già il Tribunale di Torino nelle due pronunce del 1999 già esaminate si era pronunciato in favore della riconducibilità di un danno psichico temporaneo al quadro di vessazioni denunciato dalle due dipendenti attrici nei rispettivi giudizi.

In motivazione, l'Estensore riflette sulla rilevanza dell'obbligo giuridico del datore di lavoro di vigilare affinché, in seno al contesto aziendale, nessuno si avvalga di una posizione di sovraordinazione gerarchica per aggravare lo stato di soggezione del sottordinato. In altri termini, un conto è il dovere di obbedienza e di diligenza, altro conto è pretendere che esso si tramuti in una gratuita lesione della personalità del contraente debole. E tale debolezza contrattuale è ancor più ingravescente nell'ipotesi di minori, lavoratrici e lavoratori con contratti precari.

A proposito di quest'ultima argomentazione, occorre rammentare che, nell'ambito della risoluzione A5-0283-2001, emanata dal Parlamento dell'Unione Europea per determinare le condizioni di un riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in tema di prevenzione e repressione delle violenze sul lavoro, si fa espressa menzione dei rischi di insorgenza del mobbing nell'ipotesi di riduzione della sicurezza dell'impiego, ovvero nell'ambito delle prestazioni di lavoro cosiddette flessibili.

Il "libro bianco" sul lavoro, posto alla base della Legge delega 30/2003, poi confluita nel Decreto legislativo 276/03, prevedeva come contrappeso alla forte flessibilizzazione della disciplina dei rapporti di lavoro, un nuovo assetto della regolazione e del sistema di incentivi ed ammortizzatori sociali, tale da realizzare un bilanciamento tra flessibilità e sicurezza.

In altre parole, secondo l'intenzione degli estensori (il gruppo di lavoro coordinato dal Prof. Biagi), il nuovo assetto del mercato del lavoro avrebbe dovuto spostare le tutele «dalla garanzia del rapporto di lavoro all'assicurazione di una piena occupabilità durante tutta la vita lavorativa¹⁹».

Il decreto legislativo 276/03 ha tradito queste intenzioni,

¹⁹ Par. II.3,6 del "Libro Bianco".

già di per sé opinabili, delineando un mercato del lavoro nel quale finisce per aggravarsi la condizione di inferiorità socio-economica del dipendente, si riducono le tutele e si privilegia il ricorso alla contrattazione individuale in deroga a quella collettiva, che costituisce una garanzia minimale di protezione.

A mo' di esempio della condizione di soggezione del lavoratore impiegato con le forme flessibili della L.276/03, può richiamarsi la figura del *lavoro intermittente* (o lavoro a chiamata) nel quale la condizione di penosità del prestatore di lavoro deriva essenzialmente dal porsi, nel corso del rapporto, in un limbo di attesa: si è a disposizione del datore, in cambio di un'indennità (la cui assimilazione alla retribuzione è assai dubbia), per un periodo temporalmente non circoscritto, lo snodarsi del quale impedisce l'impossibilità di procacciarsi altre occasioni lavorative eventualmente più favorevoli.

Ora, non vi è dubbio che tale evidente squilibrio contrattuale (a causa del quale il lavoratore è letteralmente in balia del datore, che stabilisce l'*an, il quomodo ed il quantum* della prestazione della controparte) si configura in *re ipsa* come un terreno di coltura della violenza morale, se non del ricatto occupazionale.

E se è vero che la precarizzazione dell'occupazione determina una condizione di disagio e di angoscia permanente (la sindrome da "assenza di futuro"), non potrà disconoscersi che anche la più impercettibile pressione che alligni nell'ambito di tali rapporti contrattuali avrà in sé una carica di deterioramento dell'esistenza, con tutto il suo fardello di frustrazioni e sofferenze, consumate in una condizione di precostituita dipendenza psicologica.

Occorrerà, quindi, che la Giurisprudenza, nell'esaminare l'insorgenza di casi di mobbing nell'ambito dei rapporti di lavoro ridisegnati dal D.lvo 276/03, si misuri con un tendenziale abbassamento della soglia di rispetto della persona-

lità morale del lavoratore, esposto allo stress di una *deregulation* selvaggia.

Per concludere, è il caso di soffermarsi sulla necessità di affinare gli strumenti di prevenzione delle violenze sul lavoro, attraverso una maggiore sensibilizzazione degli attori sociali. È quello che emerge dalla citata raccomandazione del Parlamento Europeo, ove si ammoniscono gli Stati membri affinché impongano «alle imprese, ai Pubblici Poteri, nonché alle parti sociali, l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema delle vittime e ad evitare sue recrudescenze».

Non a caso i contratti collettivi più recenti, in particolare quelli afferenti al Pubblico impiego, prevedono la predisposizione di organismi di monitoraggio del fenomeno e di coordinamento delle politiche di prevenzione all'interno delle singole unità produttive. È opportuno che l'azione di tali organismi sia il più possibile partecipata, anche per infrangere quella cultura omertosa e di vergogna sociale che ancora alligna attorno al fenomeno del mobbing.

Anche se può sembrare chimerico, in una fase che vede assottigliarsi pericolosamente i margini di tutela dei lavoratori, è auspicabile l'introduzione di *class actions* giudiziarie, che vedano protagoniste le organizzazioni sindacali o anche di congegni giudiziari di carattere inibitorio modellati sulla falsariga dell'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori.

Di certo, per poter contrastare l'espandersi del mobbing non potrà attendersi la panacea di una legislazione nazionale, che funga da contenitore dell'esperienza giudiziaria ad oggi consolidatasi. Sarà, invece, necessario cogliere gli spunti di novità di tale esperienza, arricchirla di contenuti e motivazioni, per poter ipotizzare uno scenario in cui il mobbing non evochi la paura di vite spezzate, ma una responsabilità etica collettiva.

CARMEN LAMBERTI

Il gruppo cattivo

...l'inferno dei viventi non è qualcosa che sarà, se ce ne è uno, è quello che è già qui, l'inferno che abitiamo tutti i giorni, che formiamo stando insieme. Due modi ci sono per non soffrirne. Il primo riesce facile a molti: accettare l'inferno e diventarne parte fino al punto di non vederlo più. Il secondo è rischioso ed esige attenzione e apprendimento continui: cercare e saper riconoscere chi e cosa, in mezzo all'inferno, non è inferno, e farlo durare, e dargli spazio.

ITALO CALVINO, da *Le città invisibili*

La morte è un taglialegna, ma la foresta è immortale.

GESUALDO BUFALINO, da *Diceria dell'untore*

Paola, Marta, Antonio, tre storie diverse che si intrecciano. “Il piacere di lavorare” di cui parla Peppe Carelli (1986) trasformato in sofferenza, dolore che produce sintomi. Sintomi che perdurano, con sviluppi anche psicopatologici, invalidanti.

Tre contesti lavorativi, per Paola quello di una azienda agricola di medie dimensioni, per Antonio quello della grande azienda automobilistica, per Marta quello della pubblica amministrazione. Percorsi diversi, ambiti professionali diversi, personalità ed età diverse, ma una esperienza emotiva comune nell’impatto duro con un ambiente di lavoro che respinge, fa fuori. L’esser fatti fuori, in maniera lenta ed erosiva o repentina e *inspiegabile*.

A partire da queste vicende emblematiche, e da altre che mi si ripresentano alla mente dal lavoro clinico di questi anni, mi provo di offrire una riflessione sul tema, mettendo assieme

alcuni punti chiave utili a sviluppare un punto di vista sul fenomeno da un'ottica psicoanalitica, nell'obiettivo di proporre un approccio conoscitivo e terapeutico.

Il fenomeno del mobbing è assimilato, nella nota concettualizzazione di Harald Ege, alla guerra. E di fatto, di guerra si tratta: il lavoro può diventare teatro di un campo di battaglia a tutti gli effetti, dove alle condotte ostili e agli attacchi sferrati dall'*aggressore*, in maniera più o meno diretta, al suo agire subdolo, a carte coperte, si contrappone l'isolamento dell'*aggredito*, escluso e chiuso in strategie difensive da trincea, in una atmosfera di sapore bellico permeata di violenza che rimanda al trauma. «La guerra, si sa, è crudele immorale e ingiusta, tuttavia è talmente connaturata al genere umano che purtroppo esisterà sempre, almeno finché ci sarà l'uomo», commenta Ege (2001), concludendo che questa considerazione vale più o meno anche per il mobbing.

Del resto, la stessa diagnosi del DSM IV che spesso inquadra sul versante psicopatologico i disturbi da mobbing, il disturbo post-traumatico da stress, richiama i traumi da guerra e le reazioni psichiche a medio e lungo termine delle vittime e dei sopravvissuti, con i noti effetti gravi e invalidanti del trauma sulla personalità, effetti a volte devastanti e irreversibili, in proporzione dell'impatto e dell'esposizione oltre che della risposta soggettiva dell'individuo, della sua specifica vulnerabilità e del particolare significato che l'evento per questi riveste.

Il termine "trauma", "ferita" dall'etimo greco *τρο* "bucare", "forare", mette bene in evidenza come la violenza d'impatto del trauma crei una incrinatura nel senso di sé, una lesione nella «stoffa psichica dell'individuo», danneggiandone la vitalità (Di Lello, 2002), poiché ogni risposta squalificante viene sperimentata dalla persona come «non diritto ad esistere» (Neri, 2000).

«Trauma è ciò che non può essere rappresentato o detto; è ciò che non è integrato e integrabile perché soverchia le capacità di legame dell'apparato psichico; è una parte minacciosa ed eccitata insieme dell'esperienza che non entra nel vissuto e nella storia del soggetto, che esprime una crisi radicale del legame evento-senso, anzi, una rottura di questo legame; è ciò che fa fallire la capacità della vita mentale di continuamente cercare di riorganizzare in un orizzonte di senso il fondo traumatico che la alimenta» (Barale e Ucelli, 2001).

Osserviamo infatti che spesso le persone che subiscono o hanno subito mobbing soffrono di una incapacità a identificare e mettere in parole le proprie emozioni, a significare la propria esperienza e tendono a somatizzare sviluppando disturbi psicosomatici o quadri sindromici polimorfi anche importanti, a marcata impronta ansioso-depressiva.

Non a caso, in una classificazione «eteroclitica e disomogenea» dei fenomeni-eventi correlabili al dolore, F. Corrao (1986) elencava in primo luogo le collisioni, ovvero i traumi, allegando le perdite (della mente, di parti di sé, del proprio territorio, del potere), lo sprofondamento (nella disperazione), l'uscire dall'orbita (del gruppo), la delusione e la disillusione, la colpa, l'errore, l'esclusione (il rigetto e il ghetto), la solitudine e il lutto.

Nel mobbing la persona accusa un pesante scacco che colpisce al cuore la sua identità sociale e personale ed inoltre deve fronteggiare, con l'esclusione, la perdita di quel potente fattore di contenimento che è il gruppo nel contesto lavorativo. L'osservazione clinica ci mostra come questo predisponga a gravi conseguenze sul piano fisico e psichico che possono evolvere in depressione, ma anche suicidio, psicosi. Sono frequenti le manifestazioni paniche: la paura, come espressione del vissuto dell'individuo che si percepisce a contatto con una atmosfera perturbante e di minaccia sover-

chiante, può amplificarsi e degenerare in panico, evolvendo in forti stati di angoscia (Bruni, 2000).

Il collegamento con i “traumi di guerra” e la metafora militare appaiono efficaci ad accostarci al fenomeno mobbing, la cui natura bellica è insita nel termine stesso, desunto dall’etologia e dall’osservazione di condotte di attacco nella specie animale.

Trattare il fenomeno in termini militari penso possa aiutare la sua comprensione e l’analisi delle dinamiche che lo sottendono.

Un fenomeno che, vale la pena di ricordarlo, si svolge sempre in uno scenario gruppale, sullo sfondo di una gruppaltà o di più gruppaltà contigue intersecantesi che hanno a che fare con l’istituzione o il più grande gruppo contenente.

D’altra parte, è interessante considerare che è stato proprio nel corso di un conflitto bellico, la seconda guerra mondiale, che Bion si è occupato per la prima volta di gruppi, avviando con Rickman «un esperimento di terapia» dei soldati che provenivano dal fronte, nell’ospedale militare di Northfield. Nel corso di queste esperienze, e nelle successive presso la Tavistok Clinic nell’immediato dopoguerra e nel decennio successivo, Bion ha potuto osservare i processi mentali di gruppo constatandone la complessità e rilevando come in un gruppo gli individui regrediscono a meccanismi mentali primitivi. La vita mentale del gruppo, se da un lato si dimostra «ancorata alla realtà, dato che ogni gruppo di individui si riunisce per fare qualcosa» (Bion, 1948), dall’altro è agita dall’interno da correnti emozionali molto potenti che possono anche contrastare il raggiungimento di questo scopo.

È quel che intendeva dire Bion quando osservava che gli individui «sembrano comportarsi come se avessero degli assunti di base in comune», identificando i meccanismi di difesa tipici del gruppo.

Così, mentre il “gruppo di lavoro” si avvale della consapevole collaborazione dei membri, nel gruppo orientato da un assunto di base il livello, il “linguaggio”, è primitivo ed entra in azione la “valenza” dell’individuo, vale a dire «la disposizione dell’individuo a entrare in combinazione col gruppo nel determinare gli assunti di base e nell’agire secondo essi».

Possiamo supporre, seguendo la suggestiva assonanza mobbing-guerra, che, in un contesto lavorativo in cui il livello di conflittualità supera la soglia “fisiologica”, si attivi la funzione del gruppo regolato da un assunto di base lotta-fuga. Allo stesso modo che in tempo di guerra.

La stessa scelta del capo del gruppo, come di ogni membro, che secondo l’intuizione bioniana è determinata da processi di identificazione proiettiva, avverrà in relazione a questo assunto di base dominante, spesso in dissonanza con la reale necessità del gruppo di lavoro (cooperazione, produttività, ecc.).

Così è possibile spiegare alcuni “disastri”, perversioni e crudeltà di cui sono capaci i gruppi, e il danneggiamento che ne può ricavare l’individuo che, in relazione all’assunto di base attivo in quel momento, si configura come capro espiatorio. Questi va ad assorbire gli *elementi beta* proiettati dal gruppo, elementi indigeriti e indigeribili, oggetti non trasformabili, che devono essere evacuati. Insomma, funziona un po’ da pattumiera del gruppo¹.

Il bersaglio può essere il diverso, il portatore di idee nuove, che disturbano il pensiero conformistico del gruppo,

¹ «...pare che thanatos... come concentrato di elementi beta che la nostra mente non è in grado di trasformare sia di nuovo in sella per il mondo, seminando razzismo, violenza, serial killers. Il vero terrore è riconoscersi, essere dentro di sé, responsabili di sé e non piuttosto...fuori di sé, rifratti nella molteplicità degli oggetti proiettivi e dei comportamenti agiti. Il risultato è l’evacuazione dell’angoscia...» (Grimaldi, 2003).

le norme non scritte cui il gruppo si è conformato, in una parola l'*establishment*.

In queste condizioni, il pensiero del gruppo assume tratti paranoici: avvertendo un pericolo per la propria sopravvivenza, attiva un dinamismo primitivo di «estrema offesa-difesa» (Siracusano, 2000) attuando condotte regressivo-aggressive e distruttive per l'individuo.

Si può pensare che si istituisca una dimensione sado-masochistica nel gruppo, di cui fa le spese l'individuo scelto come capro espiatorio. Nell'alchimia della relazione entra allora in gioco l'assunto di base lotta-fuga regolato dall'equazione *salvare l'amico-far fuori il nemico*.

Pere Folch (1999), descrivendo un particolare stato emotivo, quello del perturbante, che può presentarsi in un gruppo in diversi momenti della sua evoluzione, mostra che quando la proiezione del perturbante trova un contenitore adeguato in uno dei membri del gruppo «questi può giungere ad incarnare un personaggio sinistro». Dipenderà allora dalla sua forza o vulnerabilità se la pressione esercitata su di lui provocherà la sua scomparsa dal gruppo.

È così che fantasie, pensieri, elementi mentali vari possono venire assorbiti nell'assunto di base² e incanalati in un comportamento, sgombrandone sia la mente individuale che il campo emozionale del gruppo.

Questo può rendere il senso della pressione quasi fisica che la persona mobbizzata può percepire da parte dell'ambiente.

La dimensione perturbante transpersonale del gruppo è

² «...l'assunto di base può essere concepito come un'attivazione di un piano grupppale molto vicino a quello corporeo in cui l'intero gruppo funziona non tanto come una mente collettiva, quanto come una entità biologica indivisa». (Correale, 1985).

molto efficacemente esemplificata da A. Bruni (2000) nell'accostamento con l'atmosfera sospesa e inquietante del film *Gli uccelli* di Hitchcock, dove la vicenda dei personaggi appare quasi messa in secondo piano dal comportamento strano e terrificante degli animali. In questa straordinaria metafora cinematografica, in fondo gli uccelli rappresentano «il punto di vista emotivo del gruppo», che attacca gli occhi, «il punto di vista degli individui».

Nel “matrimonio nevrotico” (o non piuttosto psicotico?) tra individuo prescelto e cultura della comunità può instaurarsi un «processo che si autoperpetua... secondo una modalità che sfugge al controllo» (Hinshelwood, 1987). Il gruppo tenta di esportare le proprie angosce, espellendole sotto forma di persone da fare fuori.

Il che non impedisce a ciò che è stato respinto di ritornare indietro in una sorta di vendicativo riflusso, poiché ciò che si è inteso rappresentare nella persona espulsa continua a rimanere anche dopo che questa è andata via, aggravando il senso di colpa e di fallimento del gruppo.

E così via in un circolo vizioso e perverso di reiterate *nominations*, in cui l'individuo di volta in volta non può che drammatizzare l'agito del gruppo, senza riuscire a sentire compiutamente e verbalizzare i propri stati affettivi, fino a diventare un “indifeso attore” che collude con la propria uscita di scena.

Il gruppo può ferirsi e ferire in maniera profonda e grave, anche patologica.

Dalla teoria psicoanalitica bioniana sappiamo che quando parliamo di gruppi è in campo il *protomentale*, concetto ponte tra la psichicità e la fisicità, quindi la possibilità che odio e disgregazione, scissione e proiezioni si traducano in danno somatico. In un campo dove gli scambi tra le persone sono regolati da invidia, il gruppo si scinde frammentandosi in sottogruppi, con opposte fazioni difficili da mettere as-

sieme perché divise proprio dai sentimenti di disconferma reciproca, di fallimento, odio, avidità, con movimenti espulsivi che, per dirla in termini bioniani, si traducono in un fitto rimbalzo di elementi beta tale che un membro del gruppo ne può divenire ricettacolo.

La dimensione di mancata presenza, la qualità affatto contenitiva del più grande contenitore costituito dal contesto lavorativo non aiuta a bonificare quello che le persone collocano al suo interno.

In questo la persona mobbizzata, isolata, fa una pesante esperienza di lutto. A ciò consegue un grave rischio di malattia fisica, oltre che di sofferenza psichica.

C. Neri, in un bel lavoro sulla malattia e i processi di gruppo (2000), introduce in forma metaforica il concetto di peste, che per il suo carattere polivalente ben si presta a rappresentare la malattia secondo l'ottica del gruppo.

Di fatto l'individuo escluso dal gruppo è trattato come un appestato, in una atmosfera fobica che evoca angosce di contaminazione.

Sulla traccia di queste riflessioni sui temi dell'aggressività e della distruttività nei gruppi, il mobbing mostra chiaro il suo carattere di fenomeno di gruppo. Di qui la necessità di introdurre il punto di vista del gruppo e quindi l'utilità di approntare e mettere a disposizione di queste problematiche una metodologia gruppale per poterle esplorare e curare.

Offrire cioè una risposta di gruppo anziché risposte frazionate, partendo dalla gruppalità come organizzatore dell'esperienza traumatica.

Seguendo la lezione psicoanalitica bioniana, un lavoro di gruppo che promuova la cooperazione collettiva è in grado di ridurre la nevrosi del singolo (Bion, 1948).

Come a dire che, per fronteggiare la sofferenza psichica dell'individuo originata da relazioni di gruppo "traumatiche",

lo strumento più idoneo è il gruppo stesso, come modello di comprensione e analisi, e come luogo di terapia.

Contrapporre al gruppo “attaccante”, dove l’individuo ha sperimentato esclusione e invalidazione, un gruppo riparativo all’interno del quale potersi ri-sperimentare, in una condizione protetta, nelle dinamiche di gruppo e trovare contenimento e sostegno. Ritrovare il proprio posto nel mondo, a partire dall’esperienza del piccolo gruppo analitico. Il campo gruppale si offre così con una funzione compensativa rispetto alla perdita di contenimento di cui la persona ha fatto dolorosa esperienza. Ed inoltre con una importante funzione di accoglimento, se, nell’ottica psicoanalitica, intendiamo il gruppo come spazio non saturo dove i pensieri possono essere pensati, in un rapporto contenitore-contenuto che favorisce il processo di integrazione degli elementi mentali in un sistema di riferimento (Cruciani, 1994).

La possibilità di ritrovare la bussola per orientarsi, a partire da un “apprendere dall’esperienza”, la condivisione di una sofferenza mentale, il contatto empatico, l’aiuto a pensare che il gruppo può consentire, all’interno di un contenitore elastico che costruisce un’apparato di pensiero senza impedimenti, libero, dove possono quindi essere attivate trasformazioni psichiche, offre la possibilità di uno sguardo “dal di fuori” che può sostenere «la riparazione psichica di persone tanto maltrattate».

«Raccontare l’esperienza è il primo passo per uscire dalla confusione... raccontare significa organizzare cioè pensare». Raccontare significa condividere l’esperienza «contrastando la tendenza a isolarsi e creando la possibilità di un mutuo aiuto».

Raccontare permette di arrivare a una prima narrazione della storia in un tentativo di elaborazione a più livelli che ha l’obiettivo di accrescere la «consapevolezza delle emozioni in

gioco e ripristinare un circuito vitale pesantemente bloccato» (Brunori, 2004).

Attraverso la trama della narrazione e nel contatto con una mente di gruppo capace di accogliere si aprono squarci alla comprensione, in un lavoro teso a ricostruire il senso dell'esperienza³.

Con il modello del gruppo bioniano nella mente, tenendo presente il cambiamento di vertice e il continuo esercizio di inversione di prospettiva che esso richiede, mi sembra utile proporre la costruzione di specifici accomodamenti del setting con l'attivazione di gruppi monosintomatici, per fare emergere il punto di vista della persona nel mobbing.

Per quanto spesso vengano rilevate in ambito psicoanalitico le controindicazioni a utilizzare gruppi con patologia omogenea tra i membri, nel caso del mobbing l'essere portatori di una medesima problematica può ridurre gli aspetti di angoscia persecutoria e di frammentazione, valorizzando quelli di sostegno forniti proprio da questa somiglianza e dall'iniziale centratura sul "sintomo".

Intorno ai vissuti comuni come il sentirsi solo o, nella sua forma più estremizzata, il timore di "non essere più nessuno e di non sapere più chi è il nemico e chi è l'amico", può essere facilitata la coesione del gruppo e la stabilità stessa di permanenza dei membri.

Ai profughi che arrivano dai luoghi della guerra, dove hanno subito torture e violenze, il gruppo può offrire la possibilità di un luogo *altro* dove scongelare il pensiero impiantato nella traumaticità.

³ «Se i fatti sono incancellabili, se non ci si può disfare di ciò che è stato fatto né tanto meno fare in modo che ciò che è accaduto non lo sia, in compenso il senso di quello che è avvenuto non è fissato una volta per tutte» (P. Ricoeur).

Un luogo *privato*, riparato e da riparare, da mantenere non intruso da finalità medico-legali, preservandolo da invasioni di campo.

Uno spazio da percepire come *zona franca*, dove potersi aprire senza riserve senza giudizio per potere anche esaminare parti di sé sconosciute che l'esperienza ha fatto balenare in un inquietante gioco di specchi.

Solo se non intruso, non inquinato da un possibile uso strumentale, questo spazio può mantenere la sua potenzialità terapeutica consentendo di apprendere dall'esperienza.

Fruendo delle concettualizzazioni bioniane di assunto di base e di valenza sarà possibile utilizzare il gruppo come laboratorio per esplorare e aiutare a comprendere come può succedere («come è potuto succedere tutto questo?») che in un ambiente di lavoro una persona venga scelta o inconsciamente si offra, e quale sua valenza entra in gioco nel dinamismo gruppale, offrendo una possibilità terapeutica per risignificare l'esperienza traumatica.

Bibliografia

1. BARALE F. e UCELLI S. (2001), «Alle fonti delle concezioni psicodinamiche delle psicosi», *Rivista di psicoanalisi*, XLVII, 4.
2. BION W.R. (1961), *Esperienze nei gruppi*, Armando, Roma, 1971.
3. BION W.R. (1962), *Apprendere dall'esperienza*, Armando, Roma, 1972.
4. BRUNI A. (2000), *Il modello bioniano del gruppo*, relazione al convegno "Pensare in gruppo: trasformazione e formazione per la clinica" Napoli, 22.01.2000.
5. BRUNI A. (2000), «Metamorfosi e paura. Il supporto del gruppo», *Psiche*, vol. 1, 2000.
6. BRUNORI P. (2004), *Traumi di guerra. Un'esperienza psicoanalitica in Bosnia - Erzegovina*, Koinos, 2004.
7. CARELLI G. (1986), *Il piacere di lavorare. Bisogni umani e tipologie di lavoro nelle organizzazioni industriali*, Franco Angeli, Milano.
8. CORRAO F. (1986), *Il concetto di campo come modello teorico*, in *Orme*, Vol. II: *Contributi alla psicoanalisi di gruppo*, Raffaello Cortina, Milano, 1998.
9. CORREALE A. (1988), in: *Bion e la psicoterapia di gruppo*, a cura di Pines M., Borla, Roma.
10. CRUCIANI P. (1994), *La preconcezione*, in: a cura di Neri C., Correale A., Fadda P., *Lecture bioniane*, Borla, Roma.
11. DI LELLO C. (2002), *Sogno, mito e verità traumatica nel gruppo psicoterapeutico*, Relazione al Congresso "Sogno, mito e gruppo", Roma, giugno 2002.
12. EGE A. (2001), *Mobbing. Conoscerlo per vincerlo*, Franco Angeli, Milano.
13. FOLCH Pere (1999), *Il perturbante nei gruppi: diffusione e personificazione*, Koinos. Gruppo e funzione Analitica, XX, 1999.

14. GABBARD GLEN O. (1992), *Psichiatria psicodinamica*, Raffaello Cortina, Milano.
15. HINSHELWOOD ROBERT D. (1989), *Cosa accade nei gruppi*, Raffaello Cortina, Milano.
16. NERI C. (2001), *Gruppo*, Borla, Roma.
17. NERI C., CORREALE A., FADDA P. (1994) a cura di, *Lecture bienniane*, Borla, Roma.
18. NERI C. (2000), «*Idillio, depersonalizzazione, integrazione*». *Psiche*, VIII, 2.
19. PINES MALCOM (1988), a cura di, *Bion e la psicoterapia di gruppo*, Borla, Roma.
20. SIRACUSANO F. (2000), «I percorsi del pensiero: paranoie», *Koinos*, XXI, 2.

MENEGOZZO M., CANFORA M. L., CARANO M., D'ANGELO T., DIGLIO G.,
MENEGOZZO S., QUAGLIUOLO R., GUIZZARO A., LABELLA A., BRANGI A.

Intenzionalità persecutoria ed organizzazione del lavoro

Premessa

La lettura più immediata e semplificata di una attività persecutoria svolta in un ambiente di lavoro esalta, in particolare, il fenomeno persecutorio esercitato da un soggetto (mobber) che agisce contro un collega di lavoro (mobbed), in virtù di una posizione gerarchica di potere prevalente all'interno della organizzazione del lavoro (cosiddetto mobbing verticale discendente).

In questa ottica limitata il mobber è persona “cattiva” animata da una personalità aggressiva e prepotente, mentre spesso si tende a sottolineare la personalità del lavoratore oggetto della violenza morale come appartenente ad una tipologia di personalità “debole”, spesso incapace di reggere le asprezze della conflittualità esistente nei luoghi di lavoro.

Naturalmente c'è spesso del vero in questa prima lettura (anche se l'esperienza ci ha insegnato che talvolta l'azione di mobbing viene esercitata da soggetti coordinati nello stesso livello gerarchico – mobbing orizzontale –, e più raramente da soggetti subordinati – mobbing verticale ascendente); ma rimane un elemento di analisi insoddisfacente quando si voglia interpretare l'intera complessità della fenomenologia del mobbing.

Infatti questa analisi semplificata non tiene conto di un

elemento di grande importanza che colloca le relazioni interpersonali in un qualsivoglia luogo di lavoro, all'interno di codici di comportamento che sono sempre condizionati dalla tipologia di organizzazione del lavoro posta in essere.

Già Leymann¹ nei suoi primi documenti sottolineava l'importanza della organizzazione del lavoro come fattore determinante nel condizionare la manifestazione di attività persecutorie in un ambiente di lavoro², e la conseguente necessità di identificare come fondamentale misura di prevenzione del mobbing un sistema di attivo monitoraggio dei conflitti emergenti sul luogo di lavoro.

¹ <http://www.leymann.se/English/frame.html>: Heinz Leymann - The Mobbing Encyclopaedia: Measurements Against Mobbing

² *Prevention*: It should be in the employers interest to establish a policy in preventing conflicts from escalating into dangerous states. It seems to be nearly sufficient if the employer proclaims, that dangerous escalation of conflicts are not in the organizations interest and that top management considers prevention by *supervisors and managers* as a rule. Education of management at all levels in the art of conflict management and training in using the policy of the company appropriately is one preventative measure. In addition, policy rules concerning how to act if a conflict has reached a state where conflict management becomes very demanding should exist.

Early Management Interventions: In order to intervene early, a supervisor must be capable of reading the first signs of a developing mobbing process. Top management should also appoint one or more individuals in the organization, to whom employees in danger can turn to for advice. It is essential that management delegates authority to these officials, in order to allow them to become active in the single case. Case studies thus far (see e.g. the case of Eve) show very clearly that inactivity at these levels also involves the supervisor being very insecure in his or her organizational role in such a conflict. A company policy should also give clear information pertaining to this. One way of early prevention and intervention is to straighten out organizational matters in the company and shape organizational order and ethics in behaviour (see the above mentioned pedagogical material. See also, as an example the policy of a German university hospital).

Consensus Document

Già nel consensus document elaborato nel 2001³ si dava rilievo alla organizzazione del lavoro come elemento significativo nel determinare una condizione di mobbing, in particolare ponendo l'accento sul fatto che si potevano individuare due tipologie di responsabilità:

1. un mobbing strategico, che corrisponde ad un preciso disegno di esclusione di un lavoratore da parte della stessa azienda e/o del management aziendale, che, con tale azione premeditata e programmata, intende realizzare un ridimensionamento delle attività di un determinato lavoratore o il suo allontanamento dal lavoro.
2. un mobbing senza intenzionalità dichiarata, nel caso in cui non vi sia, da parte del management aziendale, una precisa volontà strategica di eliminare o condizionare negativamente un determinato lavoratore con azioni di violenza psicologica. Piuttosto, esiste all'interno della complessa organizzazione del lavoro di un'azienda, una nicchia di conflitto che esorbita dalla dimensione normale del conflitto interpersonale sul luogo di lavoro. Questa azione di molestia morale viene esercitata da parte di un pari grado (per eliminare eventuali ostacoli alle proprie ambizioni carriere), o da parte di un superiore, al fine di tutelare la propria posizione gerarchica, giudicata in pericolo. In questo caso l'azienda è responsabile in quanto non

³ Gilioli R., Adinolfi M., Bagaglio A., Boccaletti D., Cassitto M. G., Della Pietra B., Fanelli C., Fattorini E., Gilioli D., Grieco A., Guizzaro A., Labella A., Mattei O., Menegozzo M., Menegozzo S., Molinini R., Musto D., Paoletti A., Papalia F., Quagliuolo R., Vinci F.: *Un nuovo rischio in medicina del lavoro: il mobbing "consensus document"*. - Med. del Lav. 2001;92, 1:61-69.

in grado sia di individuare tempestivamente tale condizione, che – una volta resasi palese – è incapace di arginare e sanare efficacemente. In termini tecnici, in quest'ultimo caso, da parte del management aziendale non vi è dolo, ma colpa di omissione.

La esperienza portata avanti dal nostro gruppo di lavoro ha consolidato la impressione che dietro ogni forma di mobbing sia da registrare una carenza della organizzazione del lavoro, anche quando apparentemente il quadro sembra confinato nei termini di un conflitto strettamente interpersonale⁴.

È infatti dovere e compito di una corretta organizzazione del lavoro, che sappia tutelare non solo la personalità morale dei propri dipendenti ma anche la qualità della propria rete relazionale (come patrimonio intrinseco della qualità del modello produttivo), considerare come elemento ordinario un sistema di rilevamento in grado non solo di intercettare le prime espressioni di manifestazioni di tipo persecutorio, ma di prevenire alla radici tali manifestazioni con la messa in opera di specifici corsi di formazione in quei settori produttivi dove si dimostrano spiccate prevalenze di tali comportamenti.

D.Lgs 626/94

D'altra parte nella nuova filosofia della individuazione preventiva dei fattori di rischio presenti nell'azienda, sancita dal principio della valutazione dei rischi inserita nell'articolo 4 del D.Lgs 626/94, si deve tenere conto che la finalità ten-

⁴ Menegozzo M., Adinolfi M., Menegozzo S., Quagliuolo R., Guizzaro A., Della Pietra B., Labella A.: *Mobbing: contributo alla creazione di un "consensus document"* - Giornate Scientifiche della Facoltà 2001, Napoli 5-7 giugno 2001

denziale deve essere quella della applicazione delle misure generali di tutela previste dall'articolo 3 del citato D.Lgs⁵.

In particolare per quanto riguardo la prevenzione del mobbing vanno ricordate le seguenti misure generali di tutela:

- a) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- b) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo.

Rispetto alla identificazione di mobbing strategico, cioè intenzionalmente programmato dal management aziendale, la nostra esperienza ci porta a considerare tale atteggiamento aziendale come una sorta di corto circuito della responsabilità, in quelle occasioni sempre più frequenti nelle quali fenomeni di crisi produttiva comportano la necessità di una rior-

⁵ D.Lgs 626/94 - Art. 3 (Misure generali di tutela).

1. Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono:

- a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo;
- c) riduzione dei rischi alla fonte;
- d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;

ganizzazione interna della forza lavoro, che prevede la espulsione di gruppi di lavoro.

In questa situazione la incapacità del management ad affrontare con il dovuto coraggio situazioni di crisi aziendale, determina un atteggiamento perverso teso a conseguire l'allontanamento dal lavoro dei dipendenti in esubero, non utilizzando i regolamentari canoni della crisi aziendale, ma tentando di pervenire allo stesso risultato attraverso una strategia di emarginazione programmata dei dipendenti in esubero (mobbing strategico), con la complicità a cascata di tutto il personale interessato al mantenimento del proprio posto di lavoro "residuale".

Si crea in queste situazioni una vera e propria catena omertosa di connivenza gerarchica con la strategia della direzione aziendale, perché ciascuno del "coro dei conniventi" si trova di fatto nella condizione alternativa o di assecondare il disegno strategico aziendale o di essere automaticamente ricompreso nel circuito dei possibili emarginati. L'alternativa è quella di schierarsi con il carnefice o di essere la vittima predestinata.

Più complessa è la situazione di un mobbing aziendale non determinato da una strategia dei vertici aziendali, ma tollerato dalla azienda che si dimostra incapace di costruire un adeguato sistema di intercettazione dei conflitti a carattere persecutorio, perché culturalmente disinteressata a tematiche di questo genere (considerate, a torto, estranee alle finalità aziendali).

In questi casi, un conflitto relazionale tra due dipendenti, scaturito in genere per motivi di competizione professionale sul luogo di lavoro, viene ad essere di norma esasperato dal soggetto portatore di un maggior tasso di potere decisionale (generalmente collocato in un gradino superiore della scala gerarchica aziendale).

Il mancato controllo e la mancata repressione di tali comportamenti da parte della direzione aziendale (per totale inerzia e/o per naturale connivenza culturale con il superiore gerarchico) comportano la creazione di una vera e propria area di crisi, rispetto alla quale si configura un coro relazionale da parte dei lavoratori prossimi all'area critica, in generale apertamente conniventi con il mobber per un atteggiamento di servile adeguamento, di passiva accettazione, pur identificando casi abbastanza rari di solidarietà con il soggetto perseguitato.

È nostra esperienza che il tasso di solidarietà con la vittima di un processo di persecuzione sul posto di lavoro sia in generale espressione di consolidati e storici legami solidaristici, legami consolidati in particolare nella esperienza delle organizzazioni sindacali.

In questa ottica non sorprende il dato che la maggior parte della casistica intercettata sia relativa a casi appartenenti alla categoria dei "white collars" cioè di quel ceto impiegatizio, dei quadri e dei dirigenti che come valore storico della identità lavorativa hanno sempre anteposto la dimensione della concorrenza individuale e dell'antagonismo rispetto ai valori della solidarietà relazionale.

Va da sé che una situazione di mobbing ad apparente origine "strettamente personale" si sviluppa per una inadeguata presenza di idonee metodiche di controllo da parte della organizzazione aziendale; sta di fatto che comunque una situazione di mobbing nel suo consolidarsi non provoca solo un danno alla persona perseguitata, ma di fatto crea un'area negativa di instabilità relazionale all'interno della intera organizzazione del lavoro aziendale.

Si può pertanto ritenere che i danni provocati dalla emersione di casi di mobbing all'interno di una azienda non coinvolgono soltanto il lavoratore obiettivo della azione persecu-

toria, ma si traducono sempre in un danno attuale e potenziale per la tenuta dell'intera organizzazione del lavoro aziendale.

Risoluzione del Parlamento Europeo

Un segnale di allarme per quanto attiene la relazione tra organizzazione del lavoro ed emersione di fenomeni di mobbing è stato lanciato recentemente dalla Comunità Europea che in una risoluzione⁶ del Parlamento Europeo ha evidenziato la stretta connessione tra mobbing ed organizzazione del lavoro e la conseguente responsabilità del datore di lavoro nella prevenzione e nel controllo di quei complessi fenomeni psicosociali che sono in grado di far emergere conflitti patologici rilevanti quali il mobbing.

In particolare si riportano alcuni dei punti salienti messi analiticamente in evidenza dalla citata risoluzione del Parlamento Europeo:

- la precarietà dell'impiego costituisce una delle cause principali dell'aumento della frequenza di suddetti fenomeni;
- risulta che i casi di mobbing sono di gran lunga più frequenti nelle professioni caratterizzate da un elevato livello di tensione, professioni esercitate più comunemente da donne che da uomini e che hanno conosciuto una grande espansione nel corso degli anni 90;
- tra le cause del mobbing vanno ad esempio annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione; che problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata si traducono in pesanti pressioni sui gruppi di lavoro e possono condurre

⁶ “Mobbing sul posto di lavoro”. Risoluzione A5-0283/2001. [2001/2339(INI)] assunta il 20 settembre 2001.

- all'adozione della logica del "capro espiatorio" e al mobbing;
- il continuo aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, crea condizioni propizie alla pratica di varie forme di molestia;
 - secondo alcune inchieste, le donne sono più frequentemente vittime che non gli uomini dei fenomeni di mobbing, che si tratti di molestie verticali: discendenti (dal superiore al subordinato) o ascendenti (dal subordinato al superiore), di molestie orizzontali (tra colleghi di pari livello) o di molestie miste;
 - le misure contro il mobbing sul luogo di lavoro vanno considerate una componente importante degli sforzi finalizzati all'aumento della qualità del lavoro e al miglioramento delle relazioni sociali nella vita lavorativa;
 - si esorta la Commissione a prendere ugualmente in considerazione, nelle sue comunicazioni relative a una strategia comune in materia di salute e sicurezza sul lavoro e al rafforzamento della dimensione qualitativa della politica occupazionale e sociale nonché nel libro verde sulla responsabilità sociale delle imprese, fattori psichici, psicosociali e sociali connessi all'ambiente lavorativo, inclusa l'organizzazione lavorativa, invitandola pertanto ad attribuire importanza a misure di miglioramento dell'ambiente lavorativo che siano lungimiranti, sistematiche e preventive, finalizzate tra l'altro a combattere il mobbing sul posto di lavoro e a valutare l'esigenza di iniziative legislative in tal senso;
 - si esorta il Consiglio e la Commissione ad includere indicatori quantitativi relativi al mobbing sul posto di lavoro negli indicatori relativi alla qualità del lavoro, che dovranno essere definiti in vista del Consiglio europeo di Laeken;

- si esorta la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore; sottolinea pertanto che è importante che la questione del miglioramento dell'ambiente di lavoro venga affrontata in modo sistematico e con l'adozione di misure preventive;
- si sottolinea l'importanza di studiare più da vicino il fenomeno del mobbing sul posto di lavoro in relazione sia agli aspetti attinenti all'organizzazione del lavoro sia a quelli legati a fattori quali genere, età, settore e tipo di professione.

Mobbing e trasformazioni della organizzazione del lavoro

Un particolare aspetto delle influenze della organizzazione del lavoro quale fattore rilevante nel determinare o favorire la manifestazione del mobbing, è legato ai periodi nei quali si determinano significative trasformazioni dell'assetto organizzativo aziendale.

Questa prospettiva (la trasformazione della organizzazione del lavoro) da evento "eccezionale" si sta tendenzialmente trasformando in una prassi "normale", dal momento che le logiche del mercato, ormai a carattere sempre più internazionale, richiedono che ogni impresa, piccola o grande, sia destinata, per rimanere in un mercato sempre più competitivo e globalizzato, ad una trasformazione continua sia del proprio assetto tecnologico, sia della propria organizzazione interna.

Tutto ciò inserisce elementi di precarizzazione non solo dei profili professionali, a tutti i livelli, all'interno della azienda (che vanno costantemente aggiornati), ma della stessa stabilità del posto di lavoro.

La organizzazione del lavoro si trasforma, da una forma tendenzialmente rigida ed autoreferenziale, in una forma estremamente flessibile nella quale non solo i ruoli ed i profili professionali sono in costante evoluzione, ma anche l'assetto decisionale e le gerarchie interne sono messi continuamente in discussione.

In questa ottica la emersione di attività di mobbing può considerarsi una manifestazione "a posteriori" rispetto alla trasformazione della organizzazione del lavoro, nel senso che la nuova organizzazione del lavoro assunta, con il suo elevato tasso di instabilità sistematica, mette in crisi consolidate posizioni professionali tipiche di una organizzazione del lavoro basata su schemi di maggiore rigidità, e predispone, in mancanza di un rigoroso sistema di controllo, a forme "selvagge" di concorrenza interpersonale, di aggressività al fine di conservare non solo il proprio ruolo professionale, ma anche il posto di lavoro.

Riportiamo alcuni esempi della nostra esperienza come centro mobbing della II Università di Napoli:

- a) Nel corso di un processo di ricorrenti fusioni di società finanziarie all'interno di un importante gruppo bancario meridionale, si determina la necessità strategica, nell'ambito di una serie di fusioni ed incroci del management, di estinguere completamente un ramo finanziario dedicato alle attività di leasing. In questa situazione il General Manager della Azienda Finanziaria viene fatto oggetto di una violenta azione di mobbing strategico ed infine licenziato.
- b) La fusione della Esattoria delle Tasse di un importante Comune del Meridione, in seguito ad incorpo-

ramento in un gruppo bancario di rilevanza nazionale, comporta nella fase transitoria una doppia gestione tra il responsabile della vecchia esattoria ed il responsabile della nuova gestione. Da questo conflitto si genera una attività specifica di mobbing che ha come conseguenza l'esautoramento ed il successivo licenziamento del vecchio dirigente.

- c) In seguito ad un processo di fusione tra una importante industria aeronautica ed un gruppo di società del settore elettronico si forma una nuova società che per la nuova dimensione raggiunta, e per il carattere internazionale dei processi di fusione, si trova nella necessità di operare processi di razionalizzazione della propria forza lavoro; tale procedimento deve tenere conto che, in una logica aziendale internazionale, alcuni dei rami produttivi più rilevanti nella precedente organizzazione del lavoro di fatto diventano “inutili doppi” di unità produttive già presenti. In questo nuovo assetto l'azienda promuove dei corsi di riqualificazione professionale che, ben accettati dai quadri professionalizzati di giovane età, diventano invece l'anticamera del prepensionamento per i quadri più anziani, che pertanto vengono fatti oggetto di una azione di progressivo emarginamento.
- d) Una famosa ditta alimentare a carattere nazionale prepara un piano di riordino della sua organizzazione del lavoro per rendere l'azienda competitiva sul mercato europeo: la vecchia organizzazione aziendale di venditori dipendenti viene ad essere sostituita con una nuova organizzazione di venditori a provvigione. Il superamento della vecchia organizzazione del lavoro avviene liquidando la maggior parte dei venditori dipendenti attraverso forme di prepensionamento incentivato. I pochi venditori dipendenti non in grado

di essere vantaggiosamente prepensionati vengono duramente emarginati attraverso una attività di mobbing strategico sistematico.

- e) Le elezioni amministrative comunali spesso determinano il cambio della gestione politica rispetto alla giunta precedente. Le nuove amministrazioni spesso perseguono, in questa situazione di rottura strategica rispetto alla amministrazione precedente, una strategia politica innovativa che spesso determina contrasti insanabili con la gestione amministrativa del Comune, legata agli schemi organizzativi della giunta precedente. Le modifiche nella organizzazione del lavoro che si rendono necessarie al cambio della gestione politica delle giunte di nuovo insediamento determinano condizioni oggettive di dissoluzione della vecchia organizzazione del lavoro per far posto ad una nuova organizzazione del lavoro più confacente alla nuova gestione politica. In assenza di uno *spoils system* alla americana, per il quale la gestione amministrativa viene automaticamente rinnovata dalla gestione politica neo insediata, il mobbing diventa un grimaldello per imporre modifiche della organizzazione del lavoro⁷.
- f) L'applicazione delle norme legislative per la emersione del lavoro nero ed irregolare determinano una riorganizzazione interna di una piccola azienda artigianale; tale trasformazione, all'apparenza positiva, comporta la necessità di espellere una serie di persone la cui presenza era compatibile con la organizzazione som-

⁷ Quagliuolo R., Menegozzo S., Guizzaro A., Labella A., Brangi A., Menegozzo M.: "Il conflitto tra gestione politica e gestione tecnica degli enti pubblici come causa di mobbing". *G. Ital. Med. Lav. Erg.* 2003; 25:3, 402.

mersa del lavoro, ma risulta incompatibile con la organizzazione legale del lavoro.

Questi esempi di mobbing legati ad attività di trasformazione della organizzazione del lavoro sono espressione non tanto di un fenomeno marginale, ma rappresentano un elemento tendenziale sempre più presente nel contesto sociale lavorativo dei paesi economicamente avanzati.

In particolare anche in Italia la tendenza ad attivare forme di rapporti di lavoro sempre più flessibili (leggi: precari), si è consolidata con l'attuazione della Legge Biagi.

Legge Biagi, precarizzazione del lavoro, mobbing

Le trasformazioni epocali del mercato del lavoro stanno imponendo di fatto nuovi modelli di organizzazione del lavoro, in grado di rappresentare esigenze di mobilità e flessibilità sempre più totalizzanti.

Il mito del posto stabile e sicuro nelle coordinate spazio-tempo è ormai solo un residuo ricordo di un'epoca destinata a scomparire.

Oggi al lavoratore si richiede di essere disponibile a cambiare lavoro nell'arco della propria vita produttiva in maniera costante.

Ciò significa:

- nella propria azienda adattarsi a continui cambiamenti di mansioni e dei contenuti della stessa mansione;
- assistere a continui cambiamenti di pelle della propria azienda, in una intricata dinamica di fusioni aziendali che impongono costanti aggiornamenti della propria collocazione professionale, in una con il rischio di sospensione temporanea o definitiva del rapporto lavorativo;

- cambiare lavoro ed azienda ripetute volte nell’arco della propria vita lavorativa.
- cambiare tipologia del proprio lavoro confrontandosi con una serie di rapporti lavorativi nei quali predomina il lavoro a tempo determinato ed occasionale.

L’impatto di queste trasformazioni epocali, imposte dalle leggi del mercato del lavoro, sempre più globale e votato alla flessibilità della domanda e della offerta, determinerà enormi conseguenze nella organizzazione del lavoro in Italia, e di conseguenza nella gestione sempre più complessa della tutela della salute dei lavoratori.

In particolare, se le modifiche della organizzazione del lavoro tendenti a flessibilizzare sempre di più la forza lavoro aziendale non troveranno adeguate contropartite in tema di tutela della salute, dell’integrità psicofisica e della dignità dei prestatori d’opera, ci si potrà trovare in una situazione capace di generare fortissime spinte per la determinazione di condizioni di mobbing.

La Legge 14 febbraio 2003, n. 230 “delega al Governo in materia di occupazione e mercato del Lavoro” (Legge Biagi) ed il recente schema di decreto legislativo attuativo degli articoli da 1 a 7 della Legge 14 febbraio 2003 n. 30 approvato dal Consiglio dei Ministri il 6 giugno 2003, definiscono in maniera chiara i nuovi scenari di destabilizzazione che si presenteranno in tema di rapporti di lavoro⁸.

Una prima annotazione riguarda l’estensione delle agenzie per il lavoro con compiti di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale.

⁸ Menegozzo M., Diglio G., Canfora M. L., Menegozzo S., Quagliuolo R.: “Legge Biagi, trasformazione del mercato del lavoro, tutela della salute nei luoghi di lavoro”. *G. Ital. Med. Lav. Erg.* 2003; 25:3, 225-226.

In quest'ottica i soggetti principali che interagiscono e condizionano la organizzazione del lavoro con la quale il lavoratore dovrà confrontarsi sono tre:

1. utilizzatore di lavoro;
2. somministratore di lavoro;
3. prestatore di lavoro.

Per quanto attiene le attività connesse con la tutela della salute e della sicurezza, la bozza di Decreto Ministeriale prevede una pericolosa forma di responsabilità condivisa tra "somministratore" ed "utilizzatore" che di fatto mina il riferimento di "datore di lavoro" ai sensi del D.Lgs 626.

Una seconda annotazione riguarda il titolo V, "Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile". In tale titolo sono descritte le seguenti nuove tipologie contrattuali:

- Lavoro intermittente (per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente);
- Lavoro ripartito.
- Lavoro a tempo parziale (con modifiche sostanziali del D.Lgs 25 febbraio 2000, n. 61) con l'introduzione di clausole flessibili rispetto alla collocazione temporale della prestazione lavorativa.
- Contratti di apprendistato:
 - per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
 - apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
 - apprendistato per l'acquisizione di un diploma e per percorsi di alta formazione.
- Contratti di inserimento diretti a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinseri-

- mento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori, a rischio di inoccupazione/disoccupazione.
- Contratti di lavoro a progetto che identificano i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente.
 - Contratti per prestazioni occasionali relativi ad attività lavorative, di natura meramente occasionale, rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne.

Una osservazione generale sulla Legge Biagi e sulla bozza di Decreto Ministeriale licenziata il 6 giugno 2003 consente di rilevare che, a fronte di uno sforzo non indifferente di cogliere gli elementi innovativi di organizzazione del lavoro e di strumentazioni contrattuali flessibili imposti dalle tendenze globali del mercato del lavoro, manca una attenzione parallela alla tutela della salute dei lavoratori che saranno coinvolti da queste nuove forme di identità lavorativa.

Infatti, si legge nella bozza del decreto un tentativo di uso residuale delle norme del Decreto Legislativo 626/94, mentre è necessario riconsiderare l'inadeguatezza dello stesso 626 nel cogliere le innovazioni introdotte dalla Legge Biagi e dai decreti applicativi che saranno emanati in tempi brevi.

Tutto ciò determinerà non poche conseguenze nell'attività valutativa del medico competente, sia nella valutazione della esposizione a rischio professionale di lavoratori che saranno chiamati a "cambiare pelle" in maniera costante, sia nella valutazione della idoneità alla mansione specifica.

Una applicazione indiscriminata della Legge Biagi, in

assenza di contestuali rigorose norme di tutela dei diritti del lavoratore sul posto di lavoro, può in prospettiva rappresentare un terreno di cultura per politiche aziendali sempre più aggressive nei confronti dei lavoratori dipendenti, ampliando tendenzialmente la possibilità delle condizioni di mobbing.

Mobbing ed organizzazione del lavoro nella Pubblica Amministrazione

L'emanazione del Decreto Legislativo n. 165/2001⁹ "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ha introdotto una serie di elementi privatistici nell'organizzazione e nel funzionamento delle pubbliche amministrazioni che tendono a riprodurre modalità discrezionali autoritarie nella gestione del personale che sottendono ad un conseguente minore controllo.

In particolare sembrano aumentate le condizioni produttive di comportamenti di mobbing verticale, determinate da attività persecutorie nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente da parte chi si trova in una posizione di predominanza gerarchica.

Il contesto privatistico che impronta la nuova organizzazione del lavoro nella pubblica amministrazione condiziona le funzioni ed i poteri della pubblica dirigenza, accrescendone le aree di autonomia discrezionale in considerazione della funzione prioritaria rappresentata dal conseguimento dell'obiettivo programmato.

Condividiamo pienamente le acute osservazioni di Luca

⁹ Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 106 del 9 maggio 2001- Supplemento Ordinario n. 112 (*Rettifica G.U. n. 241 del 16 ottobre 2001*).

Soda¹⁰ che nel suo recente lavoro afferma: «Il mobbing verticale, infatti, può trovare terreno fertile soprattutto in relazione alla nuova configurazione delle funzioni e dei poteri della dirigenza pubblica. Essa infatti svolge le sue attività in relazione ad obiettivi da raggiungere e di conseguenza accentua le sue funzioni di autonomia nella gestione e organizzazione del personale e di gestione dei rapporti di lavoro (art. 16, comma 1, lettera h, del decreto legislativo n. 165 del 2001) rispetto alle quali ha poteri e capacità simili a quelle del privato datore di lavoro (art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001). In tal modo aumenta in modo esponenziale la sua idoneità a incidere con decisioni organizzative sulla sfera individuale del lavoratore. Inoltre la fine del mansionismo e delle rigidità strutturali ed organizzative delle amministrazioni (che comportavano la conseguenza che il lavoratore venisse preposto all'esercizio di specifiche mansioni difficilmente modificabili) e l'attenuazione dei canoni della legalità nella gestione delle risorse a favore del canone del risultato, possono essere interpretati come cause strutturali potenzialmente idonee a incrementare il mobbing.

Le logiche privatistiche recentemente introdotte nell'organizzazione delle risorse umane delle amministrazioni pubbliche, se, infatti, da un lato migliorano l'efficienza organizzativa, dall'altra costituiscono un possibile terreno di coltura delle pratiche di mobbing.

D'altronde se oggi il dirigente pubblico, al quale sono imputati come sue specifiche funzioni l'organizzazione e la gestione del personale (art. 16, comma 1, lettera h e art. 17, comma 1, lettera e del decreto legislativo n. 165 del 2001), ha nell'organizzazione degli uffici e nelle misure inerenti alla

¹⁰ Luca Soda: *Il mobbing nel lavoro alle dipendenze della P.A.*
<http://db.formez.it/FontiNor.nsf/0/1606ae8502fb1b72c1256-c5a002e372e.OpenDocument>.

gestione dei rapporti di lavoro “poteri e capacità simili a quelle dell’imprenditore privato” esso è sicuramente soggetto al dettato dell’art. 2087 del codice civile ed è, dunque, tenuto ad adottare nell’esercizio delle sue funzioni dirigenziali le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

Conclusioni

Comportamenti persecutori nel luogo di lavoro rappresentano una condizione di rischio lavorativo connesso con una incongrua organizzazione del lavoro.

L’attuale periodo storico identifica una tendenziale organizzazione del lavoro caratterizzata da una sempre più spinta flessibilità della organizzazione del lavoro, che prevede la destabilizzazione del precedente modello basata sul tendenziale conseguimento del posto di lavoro stabile e sicuro.

Se la flessibilità sempre più spinta non sarà contestualmente coperta da un sistema di garanzia dei diritti dei lavoratori, in particolare del diritto alla promozione della salute nel luogo di lavoro, la nuova organizzazione del lavoro potrà diventare un eccellente terreno di coltura per attività persecutorie nei luoghi di lavoro, attività incentivate dalla necessità di ottenere la stabilità della propria collocazione lavorativa a spesa del lavoratore più debole e meno capace di esprimere atteggiamenti di aggressività.

Di qui la necessità di porre la dovuta attenzione alle nuove forme di organizzazione del lavoro introdotte dalle esigenze sempre più accelerate del mercato del lavoro, in considerazione che anche in queste rinnovate condizioni, il patrimonio umano rappresenta non solo il più importante investimento produttivo, ma anche un valore privilegiato di tutela della nostra Costituzione.

DONATELLA BOTTIGLIERI - BRUNO SANSEVERINO

Bullismo e pedagogia nera

...il nostro comportamento complessivo nei confronti della volontà del bambino,...consisterà nell'abituarlo all'obbedienza assoluta... Il pensiero che la sua volontà possa essere sotto controllo non dovrebbe mai nemmeno passare per la mente del bambino, ma piuttosto l'abitudine di subordinare la propria volontà a quella dei suoi genitori o insegnanti dovrebbe essere immutabilmente radicata in lui. Si crea allora la consapevolezza dell'esistenza della legge e la consapevolezza dell'impossibilità di combattere contro di essa. L'obbedienza del bambino, condizione basilare per ogni ulteriore educazione, è così solidamente costruita per il futuro.

Schreber, 1858

La drammatica violenza contenuta nel pensiero del medico pedagogo tedesco Schreber, padre del più noto paziente paranoico descritto da Freud, ci introduce alla questione degli effetti devastanti prodotti all'interno di relazioni orientate sull'asse educativo nell'asimmetria adulto/bambino.

Si tratta di quella che A. Miller definisce pedagogia *nera*: «le sofferenze e le umiliazioni, subite nell'infanzia, diventano la ragione per infliggere ad altri sofferenza ed umiliazione, poiché ogni comportamento assurdo trova le sue radici nella storia della prima infanzia».

L'autrice, nel suo scritto *La persecuzione del bambino. Le radici della violenza* (1987), attraverso una rassegna della letteratura pedagogica degli ultimi due secoli, evidenzia i metodi educativi, spesso occulti, messi in opera per piegare la spontaneità del bambino e indurlo ad identificarsi con il progetto educativo del genitore. Viene descritta dettagliatamente tutta la metodologia utilizzata per reprimere la vitalità del bambino

attraverso «menzogne, dissimulazioni, manipolazioni, induzione di paure, minaccia di sottrazione d'amore, isolamento, diffidenza, umiliazione, disprezzo, derisione, vergogna, fino a franche manifestazioni aggressive e di violenza. La dipendenza del bambino dall'amore dei suoi genitori gli renderà impossibile riconoscere, anche successivamente, il dolore connesso alle ingiustizie subite che resteranno celate per tutta la vita dietro l'idealizzazione dei genitori che avviene nei primi anni della vita. L'unica via possibile diventa così lo sbarazzarsi il più in fretta possibile del bambino che è in noi per poter diventare l'individuo adulto autonomo, efficiente che merita rispetto e considerazione per poi ritrovare quella stessa creatura nei nostri figli e perseguirla con mezzi analoghi a quelli usati contro di noi».

Cercheremo quindi di sollevare riflessioni, quesiti, connessioni e possibili ipotesi d'intervento sul complesso e multifattoriale fenomeno del bullismo, a partire sia dall'analisi delle diverse modalità psicopedagogiche messe in atto nel processo di sviluppo, sia dalla letteratura più recente relativa all'emersione delle condotte aggressive in età evolutiva. Il fragore emozionale della violenza affettiva sembra essere direttamente proporzionale alla precocità con cui verrà commesso questo assassinio dell'anima, ossia prima che il bambino abbia potuto sviluppare il proprio Sé.

Nei primi anni di vita è ancora possibile *dimenticare*, infatti, le persecuzioni e le umiliazioni subite e idealizzare l'aggressore. E sarà questa identificazione con l'aggressore che consentirà l'esplicitazione dell'aggressività rimossa: la rabbia e la collera impotente, mai sperimentata, si trasformerà con il tempo in un odio più o meno consapevole contro il proprio Sé o contro altri oggetti sostitutivi, garantendo, così, la conservazione della *buona* relazione con il genitore. L'esperienza dell'umiliazione psichica subita può così essere *dimenticata* soltanto con l'aiuto di meccanismi di rimozione e di

scissione: scissione della propria debolezza e successiva sperimentazione soggettiva di potenza che verrà agita nelle relazioni interpersonali attraverso la scelta mirata della vittima che consentirà, così, una sopravvivenza possibile. Il tipo di messa in scena rivelerà la storia delle persecuzioni subite nella prima infanzia. Come afferma la Miller, «costui non farà che raccontare inconsciamente nella sua tragica coazione a ripetere, quanto gli capitò in passato in nome dei sublimi ideali dell' "educazione"» (1987).

Là dove il lavoro del lutto non è possibile si tenta, nella coazione a ripetere, di operare una completa rimozione del passato, «cancellando la tragica passività di un tempo con l'attivismo del presente» (A. Miller, 1987). Caratteristica essenziale, peraltro, della coazione a ripetere di queste persone è il riuscire, attraverso l'*acting* aggressivo, a focalizzare su di sé la massima attenzione dell'ambiente che li circonda. La *messa in scena* reclama in fondo solo di essere compresa: tuttavia, essa si realizza con modalità tali da assicurare tutto tranne la comprensione dell'ambiente circostante.

Partendo da queste premesse è evidente l'attribuzione, alla *pedagogia nera*, della funzione di *trauma* nel percorso evolutivo del bambino.

Questa accezione del termine implica da un lato il riferimento all'azione da parte di un agente esterno e, dall'altro, l'effetto da esso prodotto. Il concetto di trauma ha influenzato il percorso delle principali teorizzazioni psicoanalitiche, che hanno messo in primo piano, in tempi e modi diversi, spesso dicotomici tra di loro, ora il ruolo dell'ambiente esterno, ora quello dell'elaborazione soggettiva.

L'attenzione per il lavoro svolto dall'Io nell'intento di neutralizzare gli effetti del trauma, fa parte dello sviluppo più maturo del pensiero freudiano (*Mosè e il monoteismo*, 1934; *La scissione dell'Io*, 1938) che fa riferimento ai peculiari

meccanismi difensivi della coazione a ripetere e della scissione.

L'impossibilità di elaborare la situazione traumatica originaria costringe l'Io ad un costante controinvestimento e all'uso di meccanismi difensivi rigidi e primitivi quali il diniego, la scissione, la formazione reattiva, la negazione, fino alla derealizzazione e alla depersonalizzazione allo scopo di rompere ogni collegamento significativo.

Si realizza una condizione nella quale coesistono da una parte un Io difettuale e dall'altra una sorta di corpo estraneo, rappresentato dal trauma che viene a configurarsi come un sistema che funziona fundamentalmente secondo il principio della coazione a ripetere.

Si attivano pertanto sia una *funzione ripetitiva* attraverso cui ripetere esperienze traumatiche del passato, di cui non vi è traccia di rappresentazione psichica, sia una *funzione restitutiva*, ossia un tentativo da parte dell'Io di recuperare l'esperienza traumatica, padroneggiando ciò che è stato vissuto in una precedente condizione di impotenza.

Ciò spiega perché l'acting aggressivo, con le sue caratteristiche di immediatezza, concretezza ed estraneità, si attivi frequentemente nell'adolescenza, quando si presenta l'occasione e la necessità di ricapitolare la conflittualità infantile e di tentare la reintegrazione degli aspetti scissi, correlati al nucleo traumatico originario, indispensabile per pervenire ad un senso di continuità del Sé.

La concretezza che caratterizza l'acting aggressivo sembra riferirsi, pertanto, al tentativo di ritrovare frammenti dell'esperienza traumatica, che si riferiscono ad un'epoca presimbolica nella quale il trauma è stato vissuto ma non mentalizzato.

La particolare caratteristica dell'Io adolescenziale alla sintesi facilita questi tentativi e l'ambiente circostante, sulla scorta della reiterazione stessa, può tentare di coglierne i si-

gnificati; se si verifica un fallimento in questa direzione, la compulsione e la tendenza all'acting finiscono per diventare parte integrante del carattere anche in età adulta, oppure, di contro, si realizza una prematura chiusura dell'adolescenza con stabilizzazione di difese molto rigide volte a mantenere scisso il nucleo traumatico.

Dagli anni '70 in poi, grazie soprattutto ai contributi di Winnicott, M. Khan, Fairbairn, Bowlby, Kohut, l'attenzione si è andata spostando sulla relazione, sul gioco interattivo tra soggetto e oggetto. Infatti, una ricerca psicoanalitica intesa come mera ricostruzione di un funzionamento psichico di ordine pulsionale avulso dalle influenze ambientali rischiava di essere tacciata di solipsismo.

Per quanto riguarda la questione dell'acting violento, la contrapposizione fra il modello pulsionale e quello relazionale non è a tutt'oggi risolta.

Il modello pulsionale resta legato al carattere innato della pulsione distruttiva e alla primarietà dell'attività fantasmatica del soggetto, rispetto alla funzione dialettica dell'oggetto reale. Il modello relazionale, invece, privilegia il ruolo dell'oggetto reale, dell'Altro, e considera l'aggressività come corollario di relazioni insoddisfacenti.

Troppo a lungo nell'istituzione psicoanalitica questi due modelli sono stati vissuti alla stregua di due opposti sistemi di idee, basati su premesse fra loro incompatibili, piuttosto che come ipotesi scientificamente elaborabili.

Negli ultimi venti anni la teoria delle relazioni oggettuali e quella dell'attaccamento, il trauma della perdita e i fenomeni di "sintonizzazione affettiva" hanno trovato conferma in molti lavori sperimentali: Harlow e Mears (1979), Kraemer (1985), Coe e coll. (1985), Panskepp (1984) sulla separazione infantile nei primati e di Ainsworth e coll. (1978), Hofer (1984), Capitanio e coll. (1985), Field (1983, 1985), Stern (1985) sulla relazione madre-bambino.

Grazie a tutti questi apporti, l'ipotesi che il comportamento violento sia strettamente legato all'esperienza di perdita, intesa sia come deprivazione che come trauma, ha assunto ben altro peso rispetto alle teorizzazioni di impronta hartmanniana sull'aggressività intesa come reazione alla frustrazione. È grazie agli apporti suddetti che Bowlby iniziò a correlare la violenza con la qualità dell'attaccamento.

Al di là delle questioni dottrinali, spesso in contrasto, sembra che correnti di pensiero anche molto distanti tra di loro siano concordi, oggi, nel sostenere, con inequivocabile forza, la prossimità tra la dinamica psichica della violenza e la psicopatologia del trauma.

L'aggressività sembra tanto più distruttiva quanto più l'investimento narcisistico prevale su quello oggettuale. La dimensione soggettiva appare determinante affinché un atto aggressivo possa essere vissuto come violento, sia dalla vittima che dall'aggressore. Il soggetto violento cerca di sbarazzarsi del processo traumatico, che non riesce ad elaborare, proiettandolo su una vittima designata: l'oggetto della violenza è sempre vilipeso, deumanizzato, o addirittura ignorato¹. È indubbio che la violenza sia tanto più diffusa e incontenibile quanto più esprime la regressione o la fissazione ad uno stato di organizzazione e di funzionamento mentale altamente primitivi, uno stato in cui il conflitto è ancora di là da venire.

L'adolescente violento non riesce ad affrontare la rielaborazione degli oggetti infantili, per poterne investire di nuovi. È bloccato nella fase di ricerca della relazione, non riesce ad arrivare all'uso dell'oggetto. La distruzione degli oggetti infantili che egli fantastica deborda nella realtà, si confonde con una distruzione dell'oggetto reale, fosse anche il proprio stesso corpo, come soluzione della minaccia. La

¹ Jeammet definisce tale processo *desoggettivazione* (1992).

distruzione può essere fisica o relazionale, ma in entrambi i casi è vissuta dal soggetto come alienazione dai suoi oggetti d'investimento, vecchi o nuovi che siano. Al loro posto subentra una identità negativa fatta di onnipotenza, autosufficienza, negazione della dipendenza, cioè un'identità che non ha nessun bisogno del rapporto con l'altro.

Quando poi la violenza agita comincia a ripetersi, diventa una *carriera*: l'oggetto esterno non è più riconosciuto nella sua differenza e nella sua complementarità, ma investito soltanto in funzione del sostegno narcisistico del Sé. Esso assume paradossalmente una funzione opposta a quella dell'oggetto normale perché funge da garanzia contro la minaccia dell'interiorizzazione psichica e della perdita. È la fonte di quel rifornimento narcisistico minimo, necessario ad evitare la frammentazione definitiva del Sé².

Sifneos (1972), il coniatore del termine *alessitimia*, è stato tra i primi a suggerire che un deficit grave nella regolazione delle emozioni è un'importante predeterminante dei comportamenti eteroaggressivi antisociali (Sifneos, 1997).

In questa prospettiva, l'acting-out sembra manifestarsi allorché il passaggio dall'azione al pensiero è impossibile, a causa dell'assenza della fantasia o dell'attività immaginativa.

Greenspan (1999), tra i più autorevoli teorici di questa prospettiva, riconduce il comportamento violento a difficoltà nei primissimi stadi dei livelli prerappresentazionali dell'Io, quando cioè il bambino, non ancora differenziato dall'altro, tenta di stabilire e mantenere una relazione intima con chi si prende cura di lui.

Le difficoltà a questi livelli, come lo stabilirsi di modalità

² In realtà, alcune ricerche recenti (Dawda, 1998; Pham, 1995/96) hanno dimostrato che caratteristiche come impulsività e rabbia rappresentano proprio la conseguenza di un deficit nella capacità rappresentazionale degli affetti, deficit etichettato da molti studiosi come *alessitimia*.

educative impregnate di pedagogia nera, compromettono lo sviluppo di funzioni dell'Io più evolute. Conseguentemente, l'individuo diviene capace solamente di coinvolgimenti molto superficiali nelle relazioni, incentrate su bisogni di tipo concreto.

Il fallimento del bambino nell'integrare le sue risposte ostili e affettive con le immagini delle sue figure genitoriali, servono a salvaguardare la relazione con il genitore e a rendere possibile la ricerca di capri espiatori su cui riversare l'ostilità³. Appare evidente, dunque, che a livello relazionale, le inadeguatezze educative, precipuamente nelle prevaricazioni da esse prodotte, oltre a gettare le radici per la genesi di comportamenti violenti, vengono ritrasmesse generazione dopo generazione.

Tuttavia, il vissuto di colpa non appartiene al genitore, ma al figlio che si assume, inconsciamente, il carico delle colpe dei genitori. A questo conduce un modello morale che vede il bambino come un ribelle da educare e che giustifica il genitore ed i suoi mezzi repressivi. Alice Miller (1987) sostiene che il bambino sembrerebbe assumere su di sé la violenza del genitore, riattualizzandola nel presente. Il bambino impara la violenza dal genitore, ed apprenderà che il risentimento provocato dalle punizioni deve essere trattenuto e rimosso. Il genitore può essere violento, ma lui no. Se risponde con altrettanta violenza verso il genitore è punito ancor di più, per cui è costretto a non percepire odio, a non reagire. Si costruisce, così, un circuito senza soluzione: più violenza si rovescerà sul bambino, più sarà distruttivo il suo comportamento, richiamando su di sé altra violenza che sarà successivamente espressa nei modi più disparati, mantenendo intatto il feticcio genitoriale⁴.

³ Si tratta generalmente di persone al di fuori della famiglia che, come tali, non rappresentano una minaccia.

⁴ «Il bambino va preso sul serio e quel che cerca di comunicare, le sue

Gli echi della pedagogia nera sembrano invadere, a tutt'oggi, la relazione tra l'adulto e il bambino. Pratiche diverse nell'educare si muovono, infatti, fra la persistenza di una diffusa e inconscia pedagogia nera e, all'estremo opposto, la debolezza, il lasciar correre, il non intervenire.

Si dimentica la differenza che separa troppo spesso, ancora, il diritto ad esprimersi dalla effettiva capacità di essere ascoltati. Tale capacità può consentire al bambino di integrare maggiormente la propria collera come parte integrante di sé. La persecuzione può rappresentare una modalità difensiva nei confronti della consapevolezza di essere stati, in passato, delle vittime. Fare esperienza cosciente della propria condizione di vittima, anziché difendersene, protegge maggiormente dal sadismo, dalla coazione a tormentare e umiliare gli altri.

Quando la via per vivere l'aggressività è sbarrata da divieti della pedagogia nera o dai bisogni dei genitori, si deve agire. Quando è consentito, invece, sperimentare coscientemente quei sentimenti originari non si è più costretti a riversarli su oggetti sostitutivi: l'odio che si prova per persone sostitutive è inesauribile e inestinguibile. La capacità di accedere alla dimensione del lutto originario «senza evadere dal carcere con fantasie sadiche» (Miller, 1987) diviene così il luogo simbolico di una criticità evolutiva che agevola l'elaborazione di un odio respinto e trattenuto. Di contro, l'attività fantasmatica connessa all'aggressività originaria resta completamente celata alla coscienza, sepolta dalla pietra tombale della crudeltà incomprensibile.

rivendicazioni, i suoi bisogni affettivi ed intellettuali non possono rimanere inascoltati. Troppi sono gli adulti che si portano in sé un bambino frustrato, bloccato dai sensi di colpa e per questo non prendono seriamente né le esigenze del proprio inconscio né quelle del prossimo. Una catena che si può spezzare sentendo in sé quell'infanzia spesso patita, incomunicata». (Miller, 1987).

...La guerra è un'organizzazione di sicurezza, non già perché permette di difenderci da nemici reali, ma perché riesce a trovare, e al limite a inventare, dei nemici reali da uccidere; in caso contrario la società rischierebbe di lasciare gli uomini senza difesa di fronte all'emergenza del terrificante come puro nemico interno... (Fornari, *Psicanalisi della guerra*, 1966)

...Decente è una società in cui le istituzioni non umiliano le persone..., mentre...civile è una società in cui i membri non si umiliano gli uni con gli altri... (Margalit, *La società decente*, 1998)

Questi concetti c'introducono al confine, tutto da esplorare, che unisce e separa le vessazioni familiari, scolastiche e lavorative.

Nel 1978 Olweus definisce il fenomeno del *bullismo* come sequenza interattiva cumulativa nella quale «uno studente è prevaricato o vittimizzato quando viene esposto, ripetutamente nel corso del tempo, alle azioni offensive messe in atto da parte di uno o più compagni».

Tale definizione include una visione fortemente sbilanciata in termini di potere tra chi agisce la condotta violenta e chi la subisce senza essere in grado di reagire per effetto stesso di una transazione fortemente vittimizzante e passivizzante.

Gli studi di rilevazione statistica sull'emersione del bullismo mostrano una presenza allarmante del fenomeno stesso in Italia, in Europa e negli U.S.A.. Le vessazioni scolastiche variano al variare dell'età e del sesso dei soggetti coinvolti. Le ricerche condotte evidenziano una tendenza nei maschi ad esercitare una violenza prevalentemente fisica, mentre sembra che le donne prediligano atteggiamenti prevaricanti indiretti che inducano una sofferenza maggiormente psicologica.

Una ulteriore distinzione di Olweus si pone tra bullismo *diretto e indiretto*, e ci aiuta ad addentrarci in un fenomeno caratterizzato, oltre all'aggressività fisica, da forme più o

meno subdole di prevaricazione tendenti all'isolamento e all'esclusione della vittima dal gruppo dei pari.

I tre assi organizzativi fondamentali dell'intenzionalità, della frequenza e dell'asimmetria relazionale permettono una corretta individuazione delle caratteristiche del bullismo, consentendo la costruzione di una linea di demarcazione precisa con altre espressioni agite dell'aggressività.

In tal senso, a partire dalle definizioni di Coie e Dodge (1991) sulle condotte aggressive, si distingue tra aggressività *proattiva*, che nasce allo scopo di aggredire in assenza di provocazioni o danni subiti, e aggressività *reattiva*, che si configura come risposta a precedenti provocazioni.

Il bullismo che, come forma interattiva assunta dall'aggressività, mira alla dominanza interpersonale, rientrerebbe all'interno delle modalità proattive di condotta aggressiva.

Accanto al criterio dell'intenzionalità, la dimensione della frequenza ripetuta di atti aggressivi e offensivi risulta essere un indicatore necessario alla definizione di bullismo, insieme a quello dell'asimmetria relazionale, che si organizza quale pattern comportamentale ricorsivo nella relazione tra bullo e vittima.

Sulle differenze nell'attuazione di bullismo, gli studi più recenti distinguono tra una categoria peculiare del cosiddetto *bullo attivo*, che viene descritto come particolarmente prepotente e aggressivo nei confronti dei compagni e degli insegnanti, ostentante estrema fiducia in sé stesso, carente di dimensioni emozionali connesse con il senso di colpa e di empatia nei confronti delle vittime, e il cosiddetto *bullo passivo* che non prende l'iniziativa, ma sostiene attivamente colui che esercita le prepotenze, in assenza di comportamenti prosociali nei confronti della vittima.

Anche la struttura psichica della vittima è stata oggetto di studio, e due grosse categorie ne distinguono il ruolo e la funzione in *attiva o provocatrice* e *passiva o sottomessa*.

In entrambi i casi, tuttavia, il profilo psicologico della vittima sembra evidenziare tratti di consistente ansia e insicurezza, che corrispondono ad una bassa autostima, una tendenza marcata all'isolamento, consistenti difficoltà relazionali che inibiscono la possibilità di chiedere aiuto o sostegno ai compagni.

Mentre però la vittima provocativa presenterebbe tratti comportamentali irritanti ed iperattivi, quella passiva sembrerebbe presentare atteggiamenti ansiosi e sottomessi.

Le descrizioni e gli studi psicologici, pur dettagliati, del bullo e della vittima, mostrano caratteri di estrema limitatezza se non vengono interconnessi con la dimensione di campo o contesto relazionale nel quale si manifestano.

In tal senso il bullismo si configura come fenomeno che coinvolge l'intero gruppo dei pari che attivamente, anche se con funzioni diversificate, partecipano al circuito della vessazione.

Prendendo a prestito gli assiomi della teoria dell'*apprendimento sociale* di Bandura (1977), possiamo affermare che la figura del bullo assume la qualità di modello d'identificazione da parte soprattutto dei bulli passivi, che a fronte di un marcato substrato di dipendenza interpersonale e di una ipervalutazione in termini di positività del modello, ne sostengono gli atteggiamenti aggressivi per soddisfare un bisogno di auto-affermazione e di gregarietà, con un conseguente indebolimento delle istanze psichiche di controllo dell'aggressività.

Gli insegnamenti di Morin (1980), per i quali «l'individuo deve essere concepito ad un tempo in quanto individuo e in quanto partecipazione/espressione di processi trans-individuali nei confronti dei quali egli si situa in rapporto di dipendenza-autonomia, complementarità-identità-antagonismo», vengono ora utilizzati come fondamenta per affrontare il tema dell'intervento e della prevenzione dell'intricato e complesso fenomeno del bullismo, consentendoci di descri-

vere anche il possibile passaggio dalla concezione di una pedagogia di esclusione e di sofferenza, qui descritta come una dei motori eziopatogenetici di detto fenomeno, ad una possibile pedagogia pacifista, che ci introduce a letture altre del tema del conflitto, e delle sue possibili evoluzioni rispetto all'espressione dell'aggressività.

Il bullismo acquista così i caratteri di un possibile, nonché estremo, esito di una visione e di una gestione della dimensione relazionale conflittuale, della quale né si conoscono né si colgono le potenzialità evolutive, ma solo gli aspetti distruttivi e patogenetici.

Una ridefinizione del concetto di conflitto come esito di condotte aggressive si rende necessaria per cogliere, attraverso un'ottica più francamente ecologica, le sue caratteristiche di espressione del legame sociale e dei suoi meccanismi comunicativi.

La riaffermazione di una qualità né positiva né negativa del conflitto nei suoi risvolti intrapsichici e interpersonali permette di coglierne i suoi aspetti di risorsa e di naturale espressione dell'incontro Sé-Altro, e schiude le qualità intrinseche di *motore relazionale morfogenetico* del conflitto stesso, liberandolo dal rischio di essere asfitticamente rinchiuso in circuiti di logiche lineari che ne ricerchino angosciosamente i rimedi, esitando spesso in una modellistica di intervento sanzionatoria o escludente.

Tali definizioni del conflitto, cogliendone le particolari qualità di produttore fertile di cambiamento, di creatività, di genesi evolutiva di assetti relazionali, sono protese al contenimento e all'arricchimento delle dimensioni di confronto tra le diversità.

A questo proposito Novara (1997) parla di un processo lento di alfabetizzazione al conflitto, che andrebbe esteso dai conflitti interindividuali a quelli sociali, che possa produrre nuove capacità di relazionarsi, e che permetta di sostenere al-

l'interno del conflitto, approfittando della criticità offerta dalla relazione per esprimere le parti di sé ed esplorare quelle sconosciute proprie ed altrui.

L'emotività connessa al conflitto sembra favorire un atteggiamento terapeutico interventista, antitetico a quelle strategie alternative che consentono di affrontare *realmente* i coaguli emotivi, costruendo quei luoghi mentali interconnessi che consentano le posizioni intermedie.

...I conflitti possono renderci più forti e più saggi. Possono insegnarci modi migliori per risolvere i problemi e avvicinarci alle persone che ci sono più care, mostrandoci nuovi lati di noi stessi, e chiarirci il nostro posto nel mondo. Uno degli obiettivi fondamentali è aiutare le persone ad usare questo potenziale positivo del conflitto... (Cohen, 1995).

A proposito quindi delle strategie di prevenzione e d'intervento sul bullismo, tutti gli studi sul campo indicano e prevedono vari livelli di analisi e di intervento, dal micro dell'intrapsoichico al macro dei sistemi scolastici e familiari, riflettendo la complessità e la multifattorialità del fenomeno stesso.

Il nostro orientamento di azione e di ricerca, sviluppato in un protocollo sperimentale di intervento che viene applicato da diversi anni in alcune scuole medie campane, individua nella diffusione di logiche e di pratiche di mediazione la chiave di volta che connette le dimensioni pedagogiche e quelle psicologico-preventive.

Tale scelta è connessa con l'individuazione del sistema scolastico nelle sue interconnessioni con il sistema sociale allargato, inclusi i sottosistemi familiari, come il luogo elettivo dell'intervento preventivo sul disagio giovanile.

...La scuola rivista in quest'ottica ci appare così come campo istituzionale foriero di relazioni e lo sceglierla come ambito d'intervento è connesso a griglie di lettura di matrice sistemica, che non possono prescindere dall'analisi delle stesse

relazioni che legano i suoi attori, e dal considerarla come luogo relazionale fondamentale dello scontro e dell'incontro con l'alterità che ne struttura la crescita... (Bottiglieri, 2003).

Le tematiche connesse alla gestione dei conflitti diventano il fulcro intorno al quale viene articolato il nostro progetto.

Il recupero delle logiche di mediazione di matrice sistemica si fonda su una definizione della conflittualità quale *punto critico della relazione*, capace di attivare la comunicazione a livelli profondi, e che consente l'emersione di quelle turbolenze emotive connesse allo strutturarsi del processo di crescita-individuazione.

Un tale protocollo consente di restituire responsabilità ai giovani all'interno del proprio campo esperenziale, inducendo una nuova consapevolezza delle proprie dinamiche emozionali, delle nuove competenze e una diversa epistemologia che mirano alla promozione di circuiti valutativi più ragionati ed equilibrati, rallentando, al contempo, quelle reazioni emotive che esitano in acting auto ed eteroaggressivi.

La scuola, intesa come laboratorio interattivo e simbolico di sviluppo della relazionalità in tutte le sue varianti interattive, dal rapporto paritetico fino a quello gerarchizzato, non può, come sistema, non riflettere su se stessa e sulla sua organizzazione interna e quindi sui modelli che adotta per gestire il conflitto. In tal senso, individuare il sistema scolastico come luogo elettivo dell'intervento preventivo del bullismo, significa consentire al sistema stesso di fare proprie le competenze mediative per riordinarsi e trasformarsi a partire dal riconoscimento delle risorse ecologiche che già vivono al suo interno.

La promozione di questi spazi di *pensabilità mediativa* innesca così l'autorganizzazione del sistema, sottraendolo ad un intervento velleitario di tipo sostitutivo.

Il *contagio sociale* che porta ad imitare le condotte vio-

lente per guadagnare autostima non riguarda quindi solo i singoli, ma anche le istituzioni. Optare per una risposta al fenomeno del bullismo in termini esclusivamente punitivi e sanzionatori incrementa di fatto il circuito della violenza.

Alle logiche organizzative del conflitto, che si articolano nella ricerca della *vittoria* contrapposta alla *sconfitta*, è necessario contrapporre soluzioni del tipo win-win (vincita-vincita).

Le strategie d'intervento che al momento sembrano aver prodotto risultati positivi stabili nel tempo sono quelle basate sulla *peer mediation*, la mediazione tra pari.

Questo approccio prevede un mediatore che svolga la funzione di un pari particolarmente capace di empatia, garantendo una ragionevole *equivicinanza* alle parti in conflitto.

Particolarmente utili nella prevenzione e nell'intervento sul bullismo risultano essere i protocolli di *peer mediation* di impronta sistemica e quindi maggiormente efficaci nel contrastare le spirali ricorsive che costringono il bullo e la vittima ad incontrarsi.

Un incontro che, come afferma Ada Fonzi (1997), «li imprigiona nel tempo nei loro ruoli (...) creando (...) quel processo per cui ciò che accade tra il prevaricatore e la vittima tende a sclerotizzarsi nel tempo, avvalendosi di percorsi perversi che conferiscono al primo un illusorio senso di superiorità e di potenza e al secondo la consapevolezza della propria miseria», con conseguenze devastanti sulla struttura di personalità di entrambi.

In tal senso diviene centrale orientare gli interventi sul bullismo in un contesto più squisitamente relazionale verso l'obiettivo dell'apprendimento di capacità di modulazione dei propri comportamenti negoziali.

Tale acquisizione cognitivo-emotiva si fonda sullo sviluppo di una qualità empatica di ascolto, di comunicazione

e collaborazione, e permette di separare il problema che ha originato il conflitto dalle persone in lite.

Nella pedagogia nera sembra ritrovarsi il germe del futuro Homo Necans che nascerebbe con queste spiccate qualità aggressive, non solo perché vittima di abuso vero e proprio, ma, soprattutto, perché immerso in orientamenti pedagogici rigidi, organizzati intorno a quegli atteggiamenti che Winnicott definisce *impingement*, ossia intrusione, violazione, autoritarismo, ricatto, minaccia, attivati in nome di una concezione negativa dell'infanzia stessa.

Nella forma di una *pedagogia della sofferenza* (Novara, 1997), che arruola adulti animati dall'idea che la tortura psicologica rappresenti una sorta di garanzia di buona crescita, si esprime il subdolo bisogno di onnipotenza che il mondo adulto manifesta, arroccato nelle sue istituzioni, facendo coincidere gli obiettivi di una buona pedagogia con i suoi risultati. Al contrario, appare del tutto evidente che i fenomeni della vessazione familiare, educativa, scolastica e lavorativa (il famoso mobbing) si sviluppino nel contesto di sistema di valori incentrati sostanzialmente sull'ideologia pseudoscientifica del darwinismo sociale.

Al momento, ci sembra utile concludere scoraggiando la ricerca di facili certezze preconfezionate. È auspicabile che chi abbia la funzione di accompagnare nella crescita altri esseri umani, sappia suggerire una pacifica gestione dei conflitti, basata su un addestramento che non termini con l'età adulta, ed un buon ascolto empatico e creativo, arricchito dagli spunti offerti dall'alterità.

...Se vi imbattete in qualcuno che sostiene di sapere come si debbano allevare i bambini, vi consiglio di non affidargli i vostri... (Laborit, 1990)

Bibliografia

- BANDURA A., *Social Cognitive Theory of Personality*, in: Cervone D., Shoda Y., *The Coherence of Personalità*, Guilford, New York 1999.
- BISCHEL PETER in NOVARA D., *L'ascolto s'impara*, Edizioni Gruppo Abele, Torino 1997
- BLOS P., *L'adolescenza: una interpretazione psicoanalitica*, Milano, Franco Angeli, 1971
- BORGOGNO F., VIOLA M., «Pulsione di morte». *Rivista di Psicoanalisi*, 40, 460-483, 1994
- BOWLBY J., *Attaccamento e perdita*, Boringhieri, Torino, 1976
- BOTTIGLIERI D., *La mediazione scolastica, linee guida e descrizione di un protocollo di ricerca*. Atti convegno AIMS, Recensione 2001.2003
- CAHN R., *L'adolescente nella psicoanalisi. L'avventura della soggettivazione*, Borla, Roma 2000
- DE ZULUETA F., *Dal dolore alla violenza*, Cortina, Milano, 1999
- CARLI R., *Culture giovanili. Proposte per un intervento psicologico nella scuola*, Franco Angeli, Milano 2001
- COHEN R., *Resolving conflicts*, Good Year Books, London 1995
- COIE J.D., DODGE K.A., *The role of aggression in peer relations: an analysis of aggression episodes in boys' play groups*. *Child Development*, 62, pp. 812-826, 1991
- FONZI A., *Il bullismo in Italia. Il fenomeno delle prepotenze a scuola dal Piemonte alla Sicilia*, Giunti, Firenze 1997
- FORNARI A., *Psicanalisi della guerra*, Feltrinelli, Milano 1970
- FREUD S., *Al di là del principio di piacere*, in *Opere di S. Freud*, vol. 9, Boringhieri 1970
- FREUD S., *L'uomo Mosè e la religione monoteistica: tre saggi*, in *Opere di S. Freud*, vol. 11, Boringhieri 1970

- FREUD S., *La scissione dell'Io nel processo di difesa*, in *Opere* di S. Freud, vol. 11, Boringhieri, 1970
- GADDINI E., *Aggressività e principio del piacere. Verso una teoria psicoanalitica dell'aggressività*, in *Opere*, Cortina, Milano 1972
- GREENSPAN S.I., *Psicoterapia e sviluppo psicologico*, Il Mulino, Bologna 1999
- JEAMMET Ph., *Psicopatologia dell'adolescenza*, Borla, Roma 1992
- KOHUT H., *Narcisismo e analisi del Sé*, Boringhieri, Torino 1976
- LABORIT H., *Elogio della fuga*, Mondadori, Milano 1990
- MARGALIT A., *La società decente*, Guerini e Associati, Milano 1998
- MILLER A., *La persecuzione del bambino. Le radici della violenza*, Boringhieri, Torino 1987
- MILLER A., *Il dramma del bambino dotato*, Boringhieri, Torino 1982
- NOVELLETTO A. (a cura di), *Adolescenza e trauma*, Borla, Roma, 1995
- MORIN E., *La conoscenza della conoscenza*, Feltrinelli, Milano 1989
- NOVARA D., *L'ascolto si impara. Domande legittime per una pedagogia dell'ascolto*, Edizioni Gruppo Abele, Torino 1997
- SIFNEOS P.E., *Short-Term Psychotherapy and Emotional Crisis*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press 1972
- STERN D., *Il mondo interpersonale del bambino*, Boringhieri, Torino 1987
- WINNICOTT W.D., *Sviluppo affettivo e ambiente. Studi sulla teoria dello sviluppo affettivo*, Armando, Roma 1992

CLAUDIO PETRELLA

Esiti psichiatrici della violenza morale sul lavoro in Campania

Premesse

Numerosi studiosi trattano da anni in maniera approfondita la tematica del mobbing, dal punto di vista antropologico, giuridico, medico legale, epidemiologico, psicologico-psichiatrico, etologico.

Io mi limiterò in questa sede a citare qualche dato di pubblico dominio, che incornici il lavoro di assistenza alle vittime della violenza sul lavoro della nostra Unità Operativa di Salute Mentale interconnessa con l'Osservatorio del mobbing e disadattamento lavorativo della Campania, e a illustrare come il mobbing incida, direttamente o indirettamente, sul carico di malattia della nostra popolazione.

La violenza sul lavoro in Europa e in Italia

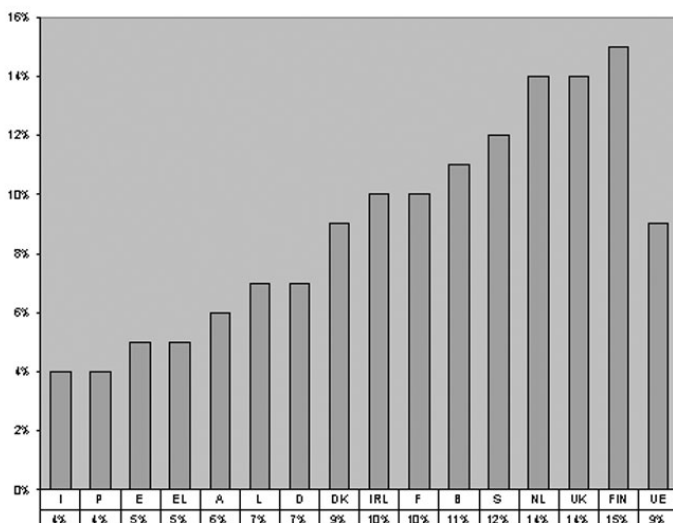
Il terzo rapporto europeo¹ sulle condizioni di lavoro, compiuto su 21.500 lavoratori appartenenti ai 15 Stati membri dell'Unione Europea dall'Istituto di Dublino nella primavera del 2000, stima che il 2% (3 milioni) dei lavoratori sono stati molestati sessualmente e il 6% (9 milioni) sono stati oggetto di violenza fisica nei luoghi di lavoro negli ultimi 12 mesi.

Nel nostro paese la percentuale si aggira all'incirca sul

¹ Il terzo rapporto europeo sulle condizioni di lavoro dei lavoratori europei nell'Unione Europea è disponibile sul sito internet www.eurofound.ie.

4%. Sorprende la marcata differenza esistente tra l'Italia e i paesi del Nord Europa, differenza che potrebbe avere due tipi d'interpretazione. Quello che potremmo chiamare, parafrasando Sciascia, il fronte delle palme (Italia, Portogallo, Spagna, Grecia), si attesta saldamente, analogamente alle percentuali riguardanti il suicidio, sui livelli più bassi.

Questa situazione potrebbe essere legata ad una trasformazione socioeconomica che in altri paesi è avvenuta in anticipo rispetto all'Italia e che avrebbe provocato una maggiore frequenza del fenomeno. Oppure si spiegherebbe in base a un dato culturale. Forse non si è sufficientemente tenuto conto del fatto che i nordeuropei mostrano una relazionalità del tutto diversa rispetto ai mediterranei e cattolici iberici e italiani. È da notare che i paesi scandinavi hanno tradizionalmente il più alto tasso di suicidi in Europa. Le percentuali di quello che viene definito come intimidazione e bullismo sul lavoro sono le seguenti:



The Third European Survey on Working Conditions, indica che

1. Il 2% di tutti i lavoratori sono soggetti a molestie sessuali. Le più alte percentuali si ritrovano nei servizi di catering (hotel e ristoranti) con il 6%, e tra le lavoratrici donne (4%), e fra i lavoratori precari (4%).
2. Il 4% di tutti i lavoratori subiscono violenza fisica da persone non appartenenti al loro posto di lavoro. Le percentuali più alte si ritrovano nelle amministrazioni pubbliche (6%) e nelle trade and retail industry (5%). Il 2% di tutti i lavoratori subiscono violenza fisica da persone appartenenti al loro posto di lavoro.
3. Il 9% di tutti i lavoratori subiscono intimidazioni e bullying: il 14% nelle amministrazioni pubbliche, il 13% in hotel/ristoranti, il 12% in altri servizi. Le lavoratrici (10%) sono più interessate dei lavoratori (8%).
4. Ci sono notevoli differenze tra i paesi dell'Unione Europea, forse ascrivibili a differenza marcate di consapevolezza del fenomeno tra gli stessi lavoratori.
5. I fattori che aumentano in maniera significativa le possibilità di violenza sul lavoro sono:
 - *Precarietà.*
 - *Sesso: specialmente nelle molestie sessuali, le lavoratrici sono più colpite.*
 - *Mananza di tempo. L'intensità del lavoro incrementa fortemente la tensione sul posto di lavoro.*
6. La violenza sul lavoro porta in maniera evidente ad un peggioramento dello stato di salute, in particolare stress:
 - *Il 40% dei lavoratori esposti alla violenza fisica sperimenta stress.*

- *Il 47% dei lavoratori esposti al bullying sperimenta stress;*
- *Il 46% dei lavoratori esposti a molestie sessuali sperimenta stress.*
- 7. *L'assenteismo da malattia aumenta all'aumentare della violenza sul lavoro:*
 - *Il 35% dei lavoratori esposti alla violenza fisica sono stati assenti dal lavoro oltre gli ultimi 12 mesi.*
 - *Il 34% dei lavoratori esposti al bullismo sono stati assenti dal lavoro oltre gli ultimi 12 mesi.*
 - *Il 31% dei lavoratori esposti alle molestie sessuali sono stati assenti dal lavoro oltre gli ultimi 12 mesi.*

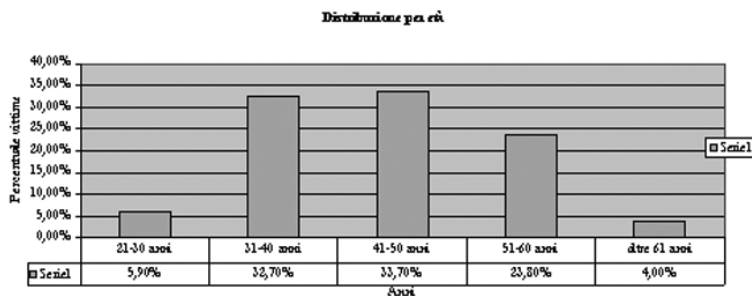
In Italia, una ricerca effettuata dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPSSL), nel giugno 2000, valuta che il 71% delle denunce si riferisce ai dipendenti del pubblico impiego. Nel 62% dei casi, si tratterebbe di persone con più di 50 anni; l'81% sarebbe, poi, composto da quadri e impiegati.

Paola Caiozzo, dell'Area Organizzazione e Personale della Scuola di direzione aziendale dell'Università Bocconi di Milano, sta svolgendo uno studio su un campione di mille lavoratori che dal 1996 si sono rivolti al Centro per il disadattamento lavorativo della clinica del lavoro "Luigi Devoto" di Milano², quelli cioè considerati mobbizzati sui tremila circa visitati dal centro di Giglioli a Milano. Sono dati provvisori ma importanti, da valutare con la massima attenzione.

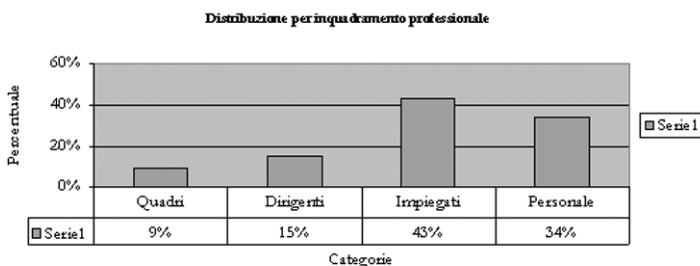
All'interno del campione, donne e uomini sono interessati allo stesso modo (rispettivamente 49 e 51%), ed i più

² www.sdbocconi.it, "la Repubblica", 14/02/2004.

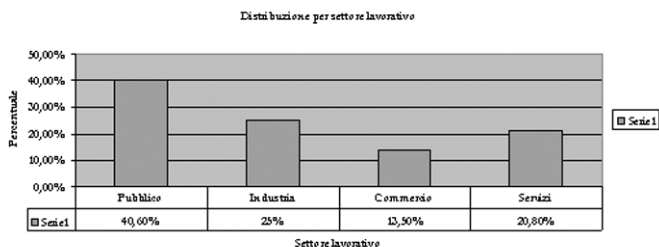
colpiti sono i lavoratori tra i quarantuno e i cinquant'anni, come si evince dal grafico:



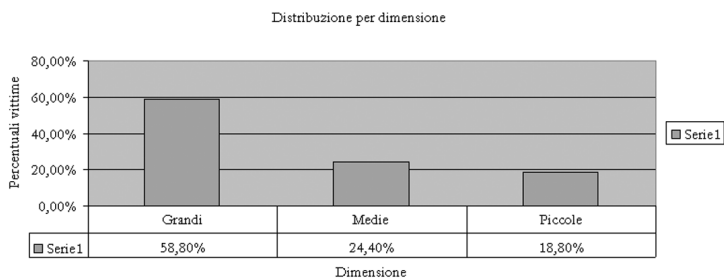
Dal punto di vista dell'inquadramento professionale, i più colpiti sono gli impiegati:



Dal punto di vista del settore lavorativo, il più colpito appare il settore pubblico:



Dal punto di vista delle dimensioni, sono più colpite le grandi aziende:



Secondo lo studio, i titoli di studio più bassi proteggono dal mobbing: solo l'1% delle vittime possiede la licenza elementare e i titoli di studio superiori sono sovrarappresentati rispetto alla struttura del mercato del lavoro.

Gli attacchi ai quali sarebbero sottoposti i lavoratori sarebbero di tre tipi: *attacchi alla persona*, *attacchi alla situazione lavorativa* e *azioni punitive*. Tra gli attacchi alla persona sono prevalenti (l'85% delle vittime dichiara di averli subiti spesso o qualche volta) i comportamenti volti a istigare contro il lavoratore l'ambiente circostante, e le provocazioni volte a fargli perdere il controllo, ma altrettanto tipici sono l'isolamento fisico, la creazione del silenzio intorno al soggetto, l'esclusione dalle attività ricreative e sociali, il rifiuto di collaborare da parte dei colleghi. Gli aggressori sono considerati, nella maggioranza dei casi, i superiori (53,5%), mentre i colleghi parteciperebbero alle vessazioni solo nella percentuale del 7,1%. Questi dati milanesi sono abbastanza coerenti con la nostra valutazione del fenomeno all'interno della Campania.

Il suicidio e il lavoro come fattore di rischio

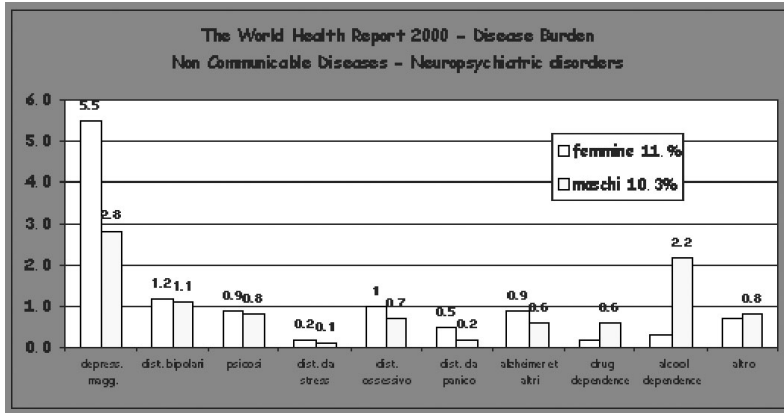
Qualunque perdita grave, di una persona cara, del lavoro, della casa, del proprio precedente status, di un ideale o di un progetto genera un rischio più o meno elevato di suicidio. La morte del coniuge, il pensionamento e il licenziamento, gli abbandoni, i tracolli economici e di immagine sono quindi tra gli eventi più a rischio, soprattutto nelle fasi evolutive o involutive dell'esistenza, quando si è più immaturi o più fragili. Fattori predisponenti sono in primo luogo la depressione maggiore, i disturbi depressivi reattivi, le distimie e gli equivalenti depressivi. Anche i disturbi bipolari, o le schizofrenie, specie nelle loro fase florida o nelle sue fasi di miglioramento e consapevolezza devono essere considerati fattori di rischio cruciali, così come le caratteropatie gravi³. Inoltre, tutte le malattie croniche e debilitanti, privando l'individuo dell'autonomia e della libertà, implicano un aumento del rischio, associandosi inevitabilmente all'età avanzata. All'interno dei comportamenti suicidiari, il tentato suicidio è ritenuto più frequente nella popolazione femminile, mentre sarebbe più frequente nei maschi il suicidio, e il mancato suicidio, che si riferisce invece ad un esito suicidario che non è stato portato a termine, ma che avrebbe potuto. Possiamo inoltre definire come comportamenti parasuicidari le condotte che comportano un inconsapevole o latente desiderio di morte, espressione di una sfida continua con la vita⁴. Per delimitare in qualche modo il fenomeno, alcuni punti fermi possono essere sottolineati:

³ Ad esempio le personalità borderline, caratterizzate da impulsività, incostanza, intolleranza alla frustrazione, o quelle istrioniche, che tendono alla drammatizzazione dei propri stati emotivi.

⁴ Sport pericolosi, alcuni tipi di incidenti stradali, gli abusi di sostanze, e così via. Se si considerano anche questi casi, appare evidente come il suicidio sia sostanzialmente sottostimato e di difficile rilevazione.

1. secondo l'OMS, si suicidano ogni anno nel mondo circa 800.000 persone. Per gli adolescenti, il suicidio costituisce la seconda-terza causa di morte; per gli anziani, la nona o la decima;
2. nei paesi occidentali, il suicidio rappresenta l'1% circa di tutti i decessi;
3. in Europa, il maggior tasso di suicidi si ha nei Paesi Scandinavi e in Austria;
4. nel mondo è il Giappone uno dei Paesi più colpiti; dai reports del Congresso della World Psychiatric Association tenutosi in Giappone (Agosto 2002), viene riportato come la maggior parte dei suicidi siano maschi di mezza età che hanno perso il lavoro, mentre i mezzi più utilizzati siano il defenestramento e il gettarsi sotto la metropolitana;
5. all'interno di questa cornice va inserita la violenza psicologica sul lavoro. Secondo le stime del prof. *Giglioli*, della clinica del lavoro di Milano, circa il 10% dei casi di suicidio presenta come concausa una situazione di terrorismo psicologico sul posto di lavoro. Analogamente *Leymann*, per la popolazione svedese, riteneva invece realistica una percentuale oscillante dal 6 al 15%. Possiamo pertanto ritenere sicuramente ogni azione di contrasto ai fenomeni della violenza sul lavoro, sia essa clinica, sociale, antropologica come parte fondamentale di una efficace prevenzione delle condotte suicidarie e parasuicidarie.

A questi dati fondamentali sul suicidio a mio avviso vanno affiancati, per avere un panorama più vasto degli esiti psichiatrici generati dalla violenza sul lavoro, i dati europei della violenza sul lavoro e quelli relativi ai disturbi neuropsichiatrici in una prospettiva di genere.

Salute mentale e differenze di genere

Per meglio comprendere le dinamiche generate dal mobbing, appare utile fornire qualche dato generale soprattutto per quanto riguarda le differenze di genere, che incidono in maniera massiccia sul fenomeno:

1. Nei dati dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO) sul carico di malattia (*disease burden*) che riguarda i disturbi neuropsichiatrici, le femmine sono prevalenti nei disturbi neuropsichiatrici ad eccezione dell'abuso di sostanze e alcolismo.
2. Nella depressione si evidenzia una differenza tra femmine e maschi, che è quasi pari al doppio di presenza del disturbo tra le femmine rispetto ai maschi.
3. Nel *World Health Report* del 1999 la depressione maggiore è inserita tra le principali cause di carico di malattia (*disease burden*) dell'anno 1998.
4. La depressione unipolare, valutata complessivamente per tutte le donne ed uomini in tutti i paesi, occupa per i maschi l'8° posto tra tutte le principali cause di

disease burden (DALYs)^[2], per le femmine il terzo posto.

Se restringiamo il campo di osservazione e valutiamo la presenza dei disturbi psichici nei paesi ad alto reddito, e nella fascia di età compresa tra i 15 ed i 44 anni, la depressione maggiore è al 1° posto per le donne e al 3° posto per gli uomini. Inoltre:

1. nella fascia 15-44 anni le donne hanno il carico più elevato per la depressione;
2. sempre in questa fascia di età donne ed uomini hanno ben 6 cause di *disease burden* di tipo psichico situate nei primi 10 posti a cui possiamo aggiungere una settima rappresentata dalla quota di suicidi compresa nelle “ferite auto-inflitte” della categoria *injuries*;
3. la prevalenza delle cause psichiche nelle donne nel confronto con i maschi si realizza nel modo seguente: la depressione è sempre al 1° posto mentre per gli uomini si situa al 3° posto; la psicosi si situa al 2° posto per le femmine e per gli uomini al 5° posto; i disturbi bipolari si situano al 4° posto per le femmine e per gli uomini all’8°; i disturbi ossessivi al 5° per le femmine ed al 10° per gli uomini; i disturbi da panico al 10° posto per le femmine, e sono oltre il 10° tra gli uomini;
4. la prevalenza dei disturbi psichici tra gli uomini rispetto alle donne ha la seguente configurazione: la dipendenza da alcool al 1° posto mentre per le donne si situa al 6° posto; le ferite autoinflitte al 4° posto e per le donne al 7° posto; la dipendenza da sostanze al 6° posto mentre per le donne è assente nelle prime dieci cause;
5. alcune cause relative alla categoria delle *injuries* sono

presenti tra gli uomini ed assenti tra le donne, come la violenza interpersonale;

6. se consideriamo poi, sempre nei paesi ad alto reddito, maschi e femmine non suddivisi per fasce di età, la differenza tra uomini e donne aumenta: per le donne la depressione occupa sempre il 1° posto mentre per gli uomini occupa il 5° posto;
7. per quanto riguarda il suicidio, tra le donne si registra un maggior numero di tentativi e tra gli uomini un maggior numero di suicidi realizzati. Questo incide da un lato per gli uomini su un aumento dei tassi di mortalità mentre per le donne si converte in un aumento del carico di malattia. Infatti il suicidio è la 4° causa di disabilità per le donne e solo l'ottava per gli uomini;
8. in sintesi la depressione è la prima causa del carico di malattia per le donne tra 15 e 44 anni dei paesi sia sviluppati che in via di sviluppo, ed è la terza causa per gli uomini di questa stessa fascia di età;
9. Il suicidio è compreso nella classe delle ferite auto-inflette (*self-inflicted injuries*) costituendone la categoria maggiore e occupando il 17° posto tra le cause di disabilità nel mondo. Nella classe di età 15-44 anni nei paesi in via di sviluppo il suicidio è l'ottava causa di disabilità negli uomini e la quarta causa nelle donne. Il suicidio è tra le 10 principali cause di morte nella maggioranza dei paesi ed è una delle tre principali cause di morte tra i giovani. I tentati suicidi sono tra 10 e 20 volte più elevati dei suicidi realizzati.

Nella conferenza nazionale sulla salute mentale tenutasi a Roma il 15 gennaio 2001, è stato fatto il punto della *situa-*

zione italiana in rapporto a morbilità, servizi esistenti ed obiettivi da raggiungere, che conferma *la sostanziale prevalenza femminile* in tutte le categorie del disturbo psichico:

	Maschi	Femmine
Qualsiasi disturbo	3.200.000	6.992.00
I disturbi differenziati:		
" psicosessuali	24.000	25.610
" dell'infanzia e dell'adolescenza	24.000	204.884
Psicosi non affettive	118.000	230.494
Abuso/dipendenza da sostanze	142.000	204.884
" del comportamento alimentare	94.000	281.715
" del sonno	190.000	563.431
" del controllo degli impulsi	332.000	435.378
" da somatizzazione	450.000	793.925
" d'ansia	2.180.000	5.702.361
" affettivi	2.560.000	5.506.000

Fonte: Istituto Superiore della Sanità-Studio di Sesto Fiorentino. I disturbi sono valutati anche in co-presenza in una stessa persona.

In sintesi:

1. tutti i principali studi e ricerche riferiscono una prevalenza femminile nei disturbi depressivi, mentre la prevalenza è sfumata nei disturbi bipolari. Il tasso di prevalenza è di solito da due a tre volte superiore a quello maschile;
2. le donne hanno una più elevata incidenza di depressione maggiore in tutte le fasce di età: l'incidenza annuale maschile è calcolata pari all'1.10%; e quella femminile pari all'1.98%;
3. i maschi mostrano una curva di incidenza che decresce in modo costante dall'età giovanile alle età successive; per le donne al contrario vi è un aumento di incidenza progressivo dalla adolescenza in poi, con un picco all'e-

tà media (35-44 anni) seguito poi da un costante decremento. La prevalenza delle donne non è limitata alla depressione, che costituisce comunque la patologia più grave e maggiormente diffusa tra la popolazione.

Il mobbing non innesca solamente degli sviluppi depressivi: per questo è fondamentale accennare a qualche dato epidemiologico relativo ad altri disturbi psichici. Infatti:

1. le donne soffrono di più degli uomini in una proporzione variabile da due a tre volte di: disturbi d'ansia ed attacchi di panico; disturbi fobico-ossessivi;
2. le demenze (Alzheimer ed altre demenze) sono tra le patologie a maggiore impatto tra la popolazione femminile;
3. i disturbi fobico-ossessivi e gli attacchi di panico sono prevalenti nelle donne in tutte le fasce di età. Tra le principali cause di *disease burden* nei paesi ad elevato reddito, troviamo che nella fascia 15-44 anni i disturbi fobico ossessivi sono al 5° posto tra la popolazione femminile rispetto al 10° posto di quella maschile; ed i disturbi di panico sono solo tra le femmine al 10° posto;
4. le demenze sono tra le principali cause di carico di malattia: stimate dal WHO nel 1998 nella fascia di età al di sopra dei 60 anni, sono al 4° posto tra le donne ed all'8° posto tra gli uomini;
5. l'anoressia nervosa è una patologia che le statistiche danno al 90% a prevalenza femminile. Questa sindrome fa registrare anche un tasso di mortalità al suo interno pari al 10%. L'età media di insorgenza è quella adolescenziale (17 anni);
6. la bulimia è anch'essa diffusa maggiormente tra le donne (90%) e insorge negli adolescenti e nei giovani adulti.

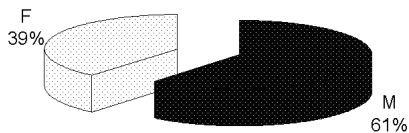
Il mobbing in Campania

La profonda mutazione delle dinamiche del lavoro, influenzata dai processi della globalizzazione dell'economia, ha determinato l'emersione, in tutta la sua dirompenza, di diffusi fenomeni di mobbing, in Campania, in Italia, in Europa.

Dal luglio del 2002 stiamo effettuando un'indagine di rilevamento dei centri di assistenza alle vittime del mobbing operanti sul territorio della Regione Campania. Al completamento dell'indagine farà seguito la istituzione di un coordinamento per la messa a punto di linee guida per l'organizzazione dei centri di assistenza.

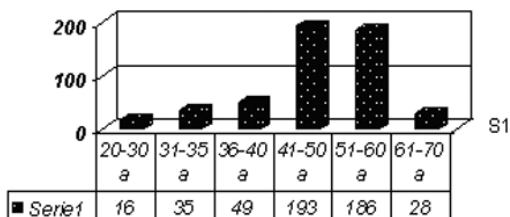
Per quanto riguarda l'analisi dei dati raccolti nella nostra Unità Operativa, si consideri che:

1. i pazienti considerati sono 514. È stata effettuata un'analisi descrittiva e, dal momento che gli omessi risultano equamente distribuiti fra le varie classi di volta in volta prese in considerazione, non vengono considerati nei calcoli delle percentuali;
2. gli utenti che richiedono aiuto al centro antimobbing sono per il 61% maschi e per il 39% femmine;



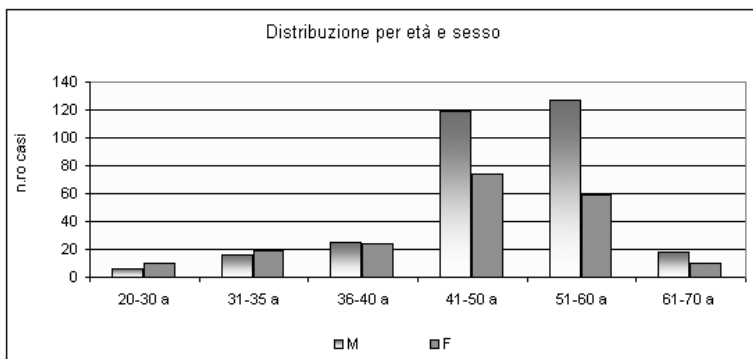
<i>M</i>	<i>314</i>	<i>61,08%</i>
<i>F</i>	<i>200</i>	<i>38,92%</i>
<i>totale</i>	<i>514</i>	<i>100%</i>

3. la fascia d'età maggiormente interessata risulta essere quella che va dai 41 ai 60 anni, con un picco significativo nelle donne dai 41 ai 50 anni, e negli uomini dai 51 ai 60 anni;



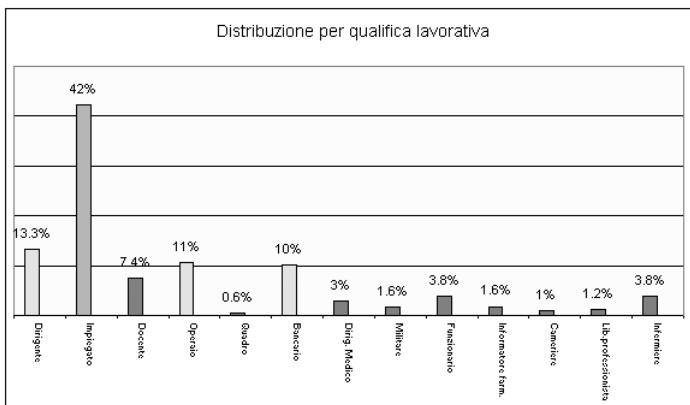
20-30 a	16	3.15%
31-35 a	35	6.9%
36-40 a	49	9.68%
41-50 a	193	38.06%
51-60 a	186	36.68%
61-70 a	28	5.53%
<i>totale</i>	507	100%

4. inoltre si evince dal grafico che il sesso maschile prevale nelle fasce di età più elevate;



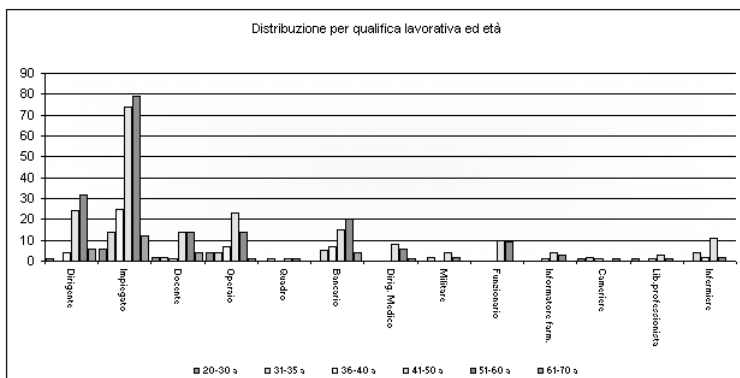
	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>Totale</i>
<i>20-30 a</i>	6	10	16
<i>31-35 a</i>	16	19	25
<i>36-40 a</i>	25	24	49
<i>41-50 a</i>	119	74	193
<i>51-60 a</i>	127	59	186
<i>61-70 a</i>	18	10	28
<i>totale</i>	311	196	507

5. i lavoratori più rappresentati sono gli impiegati (42%), seguiti dai dirigenti (13.3%), (percentuale che diventa 16.3% se si considerano anche i dirigenti sanitari), dagli operai (10.5%) e dai bancari (impiegati e quadri)(10.1%);



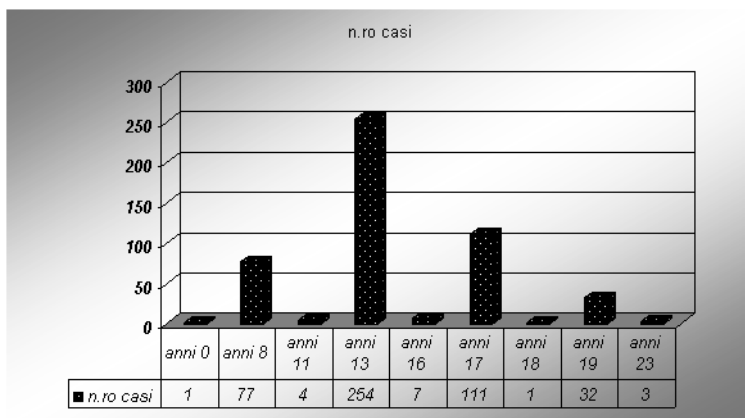
	<i>N.ro casi</i>	<i>%</i>
<i>Dirigente</i>	67	13.34%
<i>Impiegato</i>	211	42.03%
<i>Docente</i>	37	7.37%
<i>Operaio</i>	53	10.57%
<i>Quadro</i>	3	0.6%
<i>Bancario</i>	51	10.15%
<i>Dirig. Medico</i>	15	2.98%
<i>Militare</i>	8	1.59%
<i>Funzionario</i>	19	3.78%
<i>Informatore farm.</i>	8	1.59%
<i>Cameriere</i>	5	0.99%
<i>Lib. professionista</i>	6	1.20%
<i>Infermiere</i>	19	3.78%
<i>totale</i>	502	100%

6. nella distribuzione della qualifica lavorativa a seconda dell'età, si nota che la fascia d'età che va dai 51 ai 60 anni è maggiormente presente fra i dirigenti ed i bancari, mentre la fascia d'età che va dai 41 ai 50 anni riguarda di più gli operai, i funzionari, gli informatori farmaceutici e gli infermieri;



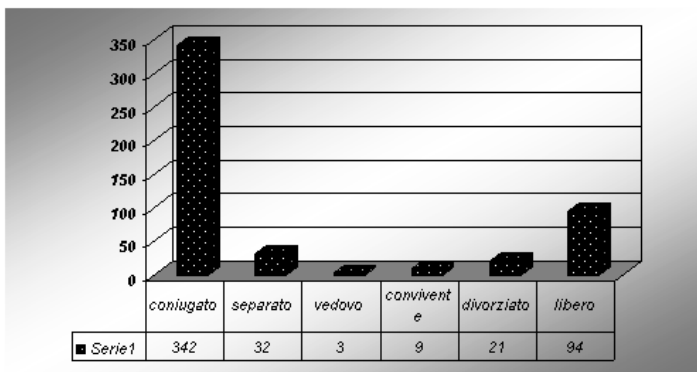
	20-30 a	31-35 a	36-40 a	41-50 a	51-60 a	61-70 a	totale
<i>Dirigente</i>	1		4	24	32	6	
<i>Impiegato</i>	6	14	25	74	79	12	
<i>Docente</i>	2	2	1	14	14	4	
<i>Operaio</i>	4	4	7	23	14	1	
<i>Quadro</i>		1		1	1		
<i>Bancario</i>		5	7	15	20	4	
<i>Dirig. Medico</i>				8	6	1	
<i>Militare</i>		2		4	2		
<i>Funzionario</i>				10	9		
<i>Informatore farm.</i>			1	4	3		
<i>Cameriere</i>	1	2	1		1		
<i>Lib. professionista</i>	1		1	3	1		
<i>Infermiere</i>		4	2	11	2		
totale	15	34	49	191	184	28	501

7. i diplomati sono la maggioranza assoluta della popolazione considerata, seguiti dai laureati e dai possessori di licenza media;



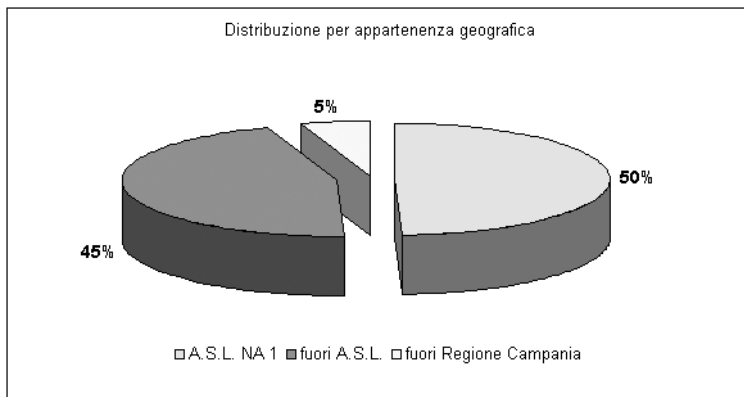
<i>anni di studio</i>	<i>n.ro casi</i>	<i>%</i>
<i>anni 0</i>	1	0.2%
<i>anni 8</i>	77	15.70%
<i>anni 11</i>	4	0.81%
<i>anni 13</i>	254	51.84%
<i>anni 16</i>	7	1.43%
<i>anni 17</i>	111	22.66%
<i>anni 18</i>	1	0.2%
<i>anni 19</i>	32	6.54%
<i>anni 23</i>	3	0.62%
<i>totale</i>	490	100%

8. i coniugati sono la stragrande maggioranza, seguiti dai liberi, i separati e i divorziati;



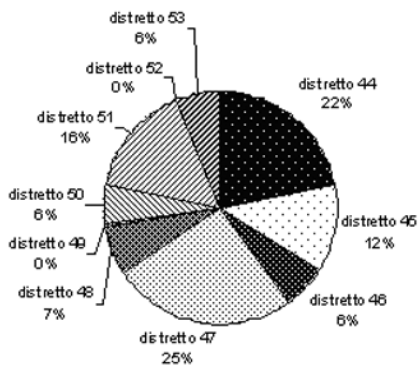
	<i>N.ro casi</i>	<i>%</i>
<i>coniugato</i>	342	68,00%
<i>separato</i>	32	6,50%
<i>vedovo</i>	3	0,60%
<i>convivente</i>	9	1,80%
<i>divorziato</i>	21	4,40%
<i>libero</i>	94	18,70%
<i>totale</i>	504	100%

9. gli utenti provengono nel 50% dei casi dall'A.S.L.-NA1, in particolare dal distretto 47, dal distretto 44 e dal distretto 51; nel 45% da altre A.S.L. della Regione Campania; nel 5% da altre regioni;



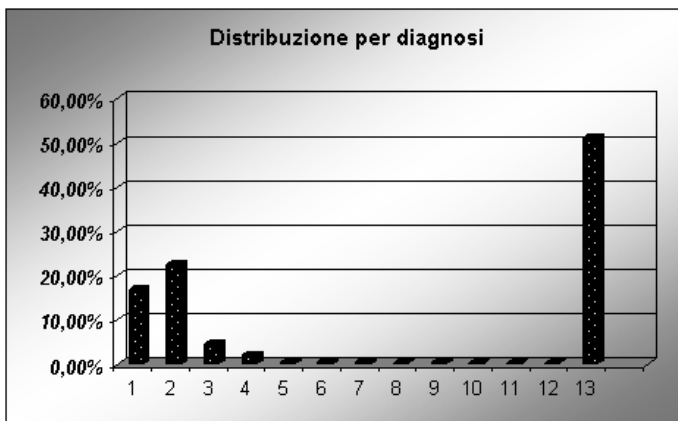
	N.ro casi	%
A.S.L. NA 1	250	49.30%
fuori A.S.L.	230	45.37%
fuori Regione Campania	27	5.33%
totale	507	100%

10. all'interno dell'ASL Na 1 prevalgono i distretti 47, 44, 51;



<i>distretto 44</i>	<i>54</i>
<i>distretto 45</i>	<i>31</i>
<i>distretto 46</i>	<i>15</i>
<i>distretto 47</i>	<i>64</i>
<i>distretto 48</i>	<i>17</i>
<i>distretto 49</i>	<i>1</i>
<i>distretto 50</i>	<i>14</i>
<i>distretto 51</i>	<i>39</i>
<i>distretto 52</i>	<i>no</i>
<i>distretto 53</i>	<i>15</i>
<i>totale</i>	<i>250</i>

11. il disturbo più rilevante tra le varie fasce lavorative risulta essere il *disturbo di adattamento con ansia e depressione dell'umore* (22.6%); seguito dal *disturbo post-traumatico da stress* (17%);



<i>d.post traumat.da stress (1)</i>	87	16.9%
<i>d.adattamento con ansia e depressione (2)</i>	116	22.6%
<i>d.adattamento con umore depresso (3)</i>	23	4.5%
<i>d.adattamento con ansia (4)</i>	11	2.1%
<i>d.acuto da stress (5)</i>	2	0.4%
<i>d.depressione maggiore, singolo episodio moderato(6)</i>	3	0.6%
<i>D.panico senza agorafobia (7)</i>	3	0.6%
<i>D.distimico(8)</i>	1	0.2%
<i>D.ansia generalizzato(9)</i>	2	0.4%
<i>D.bipolare tipo 1 (10)</i>	1	0.2%
<i>D.ansia NAS(11)</i>	1	0.2%
<i>D.depressivo maggiore con manifestazioni psicotiche congrue all'umore(12)</i>	1	0.2%
<i>D. non determinabile(13)</i>	263	51.2%

12. nel 51% dei casi non è stato possibile definire una diagnosi rigorosa: osservazione clinica temporalmente insufficiente, abbandoni dei pazienti, probabili simulazioni, reperti non univoci, serietà della psicopatologia premorbosa, e così via. Nel restante 49% si è considerata sufficientemente probabile, con diverse gradazioni, l'eziologia vessatoria della patologia psicofisica;
13. nell'osservare la distribuzione della diagnosi in merito al sesso, si nota che l'andamento fra i due sessi è piuttosto regolare.

La fascia di età più rappresentata per entrambi i sessi è quella che va dai 41 ai 60. Pur nei limiti strutturali della casistica, si può inferire che la distribuzione del mobbing sia pari tra i due sessi, la differenza nei dati essendo giustificata dalla differenza nel tasso di occupazione. La fascia di età, corrisponde a quella di lavoratori consolidati nella propria posizione lavorativa, ovvero a quel periodo della vita lavorativa che rappresenta un punto critico per i dirigenti e i quadri secondo lo stile corrente nell'attuale organizzazione del lavoro.

Conclusioni

Sono state inviate circa 250 schede di rilevamento ad ASL, istituti universitari, sindacati e patronati ubicati nella nostra Regione. Si è rilevata l'assenza di centri di assistenza clinica specializzata, e un interesse ancora scarso al problema. Oltre il nostro centro clinico di Psicopatologia del lavoro, è da rilevare come entità estremamente significativa il Day Hospital della Medicina del Lavoro della Seconda Università di Napoli. Va rilevato collateralmente che la maggior parte della iniziative avviate, anche sul resto del territorio nazionale, sono

iniziative puntiformi, di informazione o di orientamento: mancano quasi del tutto strutture specifiche orientate all'assistenza clinica.

Questa enorme quantità di dati può essere utile come base empirica, ma serve a ben poco se avulsa da una riflessione complessiva sui controversi temi della vessatorietà dell'organizzazione del lavoro, delle soglie individuali e collettive di tolleranza a stress, mobbing e burn-out, dell'intensità e dell'esposizione di tali insulti antropici e di ciò che potremmo definire come *mobbing percepito*. L'insieme di queste ed altre numerose variabili determina sostanzialmente il grado di tossicità da lavoro che si riversa più o meno inconsapevolmente sulle persone.

La ricerca empirica sul mobbing e sui fenomeni connessi non può affrontare solo le frizioni tra teorie preesistenti e dati di fatto, ma anche e soprattutto esplorare territori ancora sconosciuti.

L'esigenza di incrociare una articolata diagnosi sistemica del clima lavorativo delle aziende con la valutazione non ingenua della sofferenza individuale a fini di prevenzione, cura e tutela giuridica del lavoratore colpito, chiarisce la necessità di una oramai irrinunciabile *alleanza forte* tra la salute mentale e la medicina del lavoro del servizio sanitario nazionale, da sviluppare nella chiarezza dei ruoli e nella consapevolezza delle sue implicazioni sociali, politiche e culturali.

Bibliografia

1. CAIOZZO, P.
2004: *Risultati preliminari dell'analisi di 102 casi di mobbing* (in coll. con la Clinica del Lavoro di Milano), <http://www.sdabocconi.it/it/eventi/2004news_febbraio.html>, Scuola Direzione Aziendale dell' Università Bocconi, Milano.
2. Centro Prevenzione Salute Mentale Donna, ASL Na 1
2001: *La depressione: l'epidemiologia, la diagnostica, la ricerca sui fattori di rischio*, <<http://www.salutementaledonna.it/depressionne.htm>>.
3. LEYMANN, H.
1996: *Frequently Asked Question*, in *The Mobbing Encyclopaedia*, <<http://www.leymann.se>>.
4. LHORO, F., HILP U.
2001: *Bullying at work*, European Parliament, Directorate General for Reserch, Working paper.
5. PAOLI P.
2000: *Violence at Work in the European Union Recent finds*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin <<http://www.ilo.org>>.
6. PAOLI P., DAMIEN M.
2001: *Third European Survey on working condition 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
7. PIRO S.
2001: *Diadromica. Epistemologia paradossale transitoria delle scienze dette umane*, Idelson, Napoli.
8. RICOLFI L. (a cura di)
1997: *La ricerca qualitativa*, La Nuova Italia Scientifica, Roma.

“Disposizioni in materia di prevenzione e tutela dei rischi da mobbing nei luoghi di lavoro”

(Schema di disegno di legge regionale ex art.117 Cost.)

Premesse

Con il progressivo involversi dell'intreccio di relazioni che caratterizzano la galassia del lavoro dipendente, si è altresì involuta quella complessa rete di norme, anche non scritte, che salvaguardano la dignità del lavoratore e ne preservano l'identità ed il suo bagaglio umano. La progressiva erosione degli strumenti di tutela e la introduzione di molteplici forme di lavoro cosiddette flessibili sono un ulteriore terreno di coltura per comportamenti mobbizzanti, che allignano più agevolmente laddove vi è rarefazione dell'area dei diritti, in un contesto generale di instabilità delle prestazioni di lavoro.

Infine, un'ulteriore frontiera del mobbing è costituita dalle condizioni di lavoro dei migranti extracomunitari che, qualora riescano ad accedere ad un rapporto di lavoro dotato dei crismi della legalità, sono maggiormente esposti a vessazioni, se si tiene conto che dalla conservazione del posto di lavoro dipende la legittima permanenza in Italia.

Il mobbing, in questa cornice, rischia di divenire un comportamento patogeno che non risparmia nessuna categoria di lavoratori, in quanto i contegni vessatori si sviluppano sia nell'ambito del rapporto di lavoro privato, sia nel pubblico impiego cosiddetto contrattualizzato, sia con riguardo a profili professionali gerarchizzati e di vertice (quadri o dirigenti), che nell'ambito dell'espletamento di mansioni che coinvolgono attività di minore responsabilità.

È evidente che il mobbing involge, in particolare, il diritto alla salute dei lavoratori, in quanto le strategie vessatorie

all'interno dei luoghi di lavoro, oltre che intensificare le discriminazioni e azzerare le pari opportunità, sono in grado di produrre rilevanti ed invalidanti compromissioni della salute psico-fisica dei prestatori di lavoro, con conseguenti rilevanti danni sociali.

Non a caso, il danno biologico da mobbing è ora ricompreso nel quadro delle invalidità indennizzabili, secondo le recenti tabelle elaborate per l'Istituto Nazionale degli Infortuni sul Lavoro. È altresì chiaro che è indispensabile pervenire ad un inquadramento definitorio dei comportamenti mobbizzanti, ancorché implementabile, per enucleare con un grado di probabilità sufficiente quei modelli relazionali *devianti*, che costituiscono l'humus dell'aggressione, più o meno palese, alla dignità dei lavoratori cui sono riconducibili i danni alla salute da mobbing.

L'approccio al fenomeno mobbing, sotto il profilo della tutela della salute dei lavoratori deve procedere secondo due direttrici, orientate innanzitutto sul versante della prevenzione: *da un lato* occorre procedere, all'interno dei luoghi di lavoro, ad una maggiore sensibilizzazione dei prestatori di lavoro, attraverso il coinvolgimento *diretto dei responsabili della sicurezza e dei medici competenti ex L. 626/94*, in quanto è necessario ricondurre l'attività di contrasto ai comportamenti mobbizzanti nell'alveo dei congegni preventivi alla salute dei lavoratori; *dall'altro*, è opportuno istituire dei presidi, a nostro avviso *interni o strettamente connessi* alle U.O.S.M. delle Aziende Sanitarie Locali, che non soltanto costituiscano i terminali del monitoraggio dell'evoluzione del fenomeno, ma che applichino le linee guida per la prevenzione, interagendo con gli organismi preposti alla sicurezza ed adoperandosi per l'intensificazione dei compiti ispettivi e sanzionatori che derivano dall'applicazione della L. 626/94.

È chiaro che una siffatta connessione di competenze deve essere dotata di uno *strumento di coordinamento su scala*

regionale, un osservatorio dotato di una sua autonoma struttura (in quanto organo strumentale dell' Ente regionale), che funga da raccordo con il governo regionale, e che persegua anche compiti di ricerca scientifica e di divulgazione, promuovendo campagne informative ed aggiornando periodicamente le linee guida per la prevenzione dei comportamenti mobbizzanti, anche mediante il coinvolgimento degli organismi sindacali; questi ultimi, a loro volta, possono intercettare, come già in realtà avviene, i segnali dell'insorgenza del mobbing nei luoghi di lavoro e compiere un'attività di sollecitazione e segnalazione.

Il tutto non può non iscriversi in un modello normativo innovativo, nell'ottica delle nuove competenze legislative regionali, che fornisca efficaci e snelli strumenti operativi di contrasto dei fenomeni mobbizzanti; contrasto che allo stato è affidato solo ad un filtro giudiziale dagli esiti incerti, che se può garantire un risarcimento a quei lavoratori che acquistino consapevolezza della propria condizione di mobbizzati, non è in grado di sviluppare quell'efficacia dissuasiva che solo una adeguata rete di protezione può garantire, in sinergia, naturalmente, con la diffusione di nuove regole e di una nuova cultura della civiltà del lavoro. Il contrasto al mobbing ed alle sue rovinose conseguenze per la salute dei lavoratori si iscrive, peraltro, in un contesto di tutela su scala comunitaria in rapida evoluzione.

Basti pensare alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, approvata a Nizza dal Consiglio Europeo nel dicembre 2000, che nel capo IV (rubricato "Solidarietà"), all'art. 31 (comma 1) recita: "Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose", mentre all'art. 1 recita: "La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata".

Non si tratta di petizioni di principio, ma di enunciazione dei diritti fondamentali che ogni democrazia deve in-

centivare anche attraverso il modello della sussidiarietà e dunque nel mosaico delle autonomie regionali.

ART. 1

(Principi e finalità)

La Regione Campania, nel rispetto dei principi fondamentali in materia di prevenzione di rischi per la salute nell'ambito dei luoghi di lavoro, contenuti nel D.Lvo 19 settembre 1994 n.626 ed in attuazione delle raccomandazioni enunciate nella risoluzione n.A5-0283/2001, assunta il 20 settembre 2001, dal Parlamento Europeo ("Mobbing sul posto di lavoro"), intende predisporre misure atte a prevenire l'insorgenza di danni per la salute dei lavoratori dipendenti, connessi alla diffusione di fenomeni di mobbing.

ART. 2

(Definizione di mobbing)

Ai fini degli interventi previsti nella presente normativa, per mobbing si intendono atti e comportamenti vessatori, prolungati nel tempo, realizzati ai danni di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, da parte dei datori di lavoro o di soggetti posti in posizione sovraordinata, ovvero da altri lavoratori nell'ambito della medesima unità produttiva, caratterizzati da forme di intimidazione anche indiretta o di violenza morale e psicologica, diretti a ledere la dignità personale e professionale delle vittime, in contrasto con i diritti fondamentali previsti a tutela della personalità dei lavoratori subordinati e dei principi in materia di civiltà giuridica delle relazioni di lavoro.

ART. 3

(Iniziative degli Enti Locali)

Le Amministrazioni comunali e provinciali assumono

iniziative di comunicazione istituzionale atte a diffondere, nell'ambito delle collettività amministrative, programmi informativi sul mobbing nei luoghi di lavoro.

ART. 4

(Istituzione della sorveglianza sanitaria in materia di mobbing)

Nel quadro degli accertamenti periodici finalizzati a controllare lo stato di salute dei lavoratori dipendenti, come previsti dall'art. 14 del D.lvo 19 settembre 1994 n.626, il medico competente effettua indagini anamnestiche atte a rilevare la sussistenza di eventuali pratiche e strategie di mobbing all'interno del luogo di lavoro. Ove il lavoratore sottoposto a programma di sorveglianza sanitaria riferisca l'attuazione di comportamenti di mobbing, secondo le modalità di cui all'art. 2, il medico competente trasmette senza ritardo un'informazione all'Osservatorio regionale di cui al successivo art. 5 ed all'unità operativa di salute mentale competente per territorio. Quest'ultima provvede a convocare il lavoratore interessato, ai fini della prosecuzione degli accertamenti sanitari, atti a verificare l'insorgenza di patologie derivanti da comportamenti di mobbing, istituendo una cartella sanitaria, nel rispetto della normativa vigente in materia di raccolta e trattamento di dati sensibili. Informa, inoltre, il lavoratore interessato circa le risultanze diagnostiche degli accertamenti sanitari e rilascia, a richiesta, copia della documentazione sanitaria inerente le patologie eventualmente riscontrate.

I dati trattati in relazione agli accertamenti svolti dalle unità operative di salute mentale sono altresì comunicati, in forma anonima, ai rappresentanti per la sicurezza, come previsti dall'art.18 del D.lvo 19 settembre 1994 n.626 e all'Osservatorio regionale di cui al successivo art. 5 ai fini dell'attività di monitoraggio di rischio epidemiologico demandata a tale Organo regionale.

I dati medesimi possono essere utilizzati ai fini del riconoscimento di malattia professionale, secondo le tabelle predisposte dall'art. 10 del D.L. 38/2000.

ART. 5

(Osservatorio Regionale sui fenomeni di mobbing)

Con decreto del Presidente della Giunta Regionale della Campania, entro 120 gg. dall'entrata in vigore della presente legge, è istituito l'Osservatorio Regionale sui fenomeni di mobbing sui luoghi di lavoro. Esso ha sede presso l'Assessorato alla Sanità della Regione Campania.

All'Osservatorio sono attribuiti i seguenti compiti:

- monitoraggio ed analisi del fenomeno del mobbing, mediante attività di studio in collaborazione con istituzioni universitarie e scientifiche anche internazionali, in stretto raccordo con le unità operative di salute mentale presenti sul territorio regionale;
- promozione di campagne di sensibilizzazione ed informazione, in collaborazione con gli enti locali e con le associazioni e gli organismi no profit, che includono nei propri scopi sociali iniziative di contrasto del mobbing, nonché con i sindacati dei lavoratori maggiormente rappresentativi; all'uopo, l'Osservatorio può stipulare convenzioni con le suddette associazioni, per ammettere a finanziamento regionale iniziative di creazione di sportelli di ascolto anti-mobbing;
- attività di consulenza in favore degli enti pubblici e delle aziende sanitarie che adottino progetti o programmi finalizzati a prevenire danni alla salute dei lavoratori vittime di strategie di mobbing;
- attività di formazione degli operatori sanitari e dei componenti di organizzazioni senza fine di lucro, nonché in particolare dei medici competenti di cui all'art. 156 del D. L.vo 19 settembre 1994 n. 626,

in merito alle problematiche cliniche e giuridiche connesse al fenomeno del mobbing, mediante moduli di aggiornamento periodici predisposti anche con il ricorso a consulenze di professionisti esterni, in possesso di riconosciuta competenza professionale nella materia trattata;

- elaborazione di statistiche semestrali sulla diffusione del fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro pubblici e privati, da trasmettere al Consiglio regionale ed al Ministero della Salute;
- predisposizione di linee di intervento omogenee per le diagnosi di mobbing, attraverso l'elaborazione di tests da sottoporre ai lavoratori pubblici e privati, nell'ambito dei programmi di sorveglianza sanitaria, di cui all'art. 17 D. lvo 19 settembre 1994 n. 626.

L'Osservatorio su richiesta degli organismi sindacali e dei rappresentanti per la sicurezza, nonché in caso di informativa sottoscritta da un lavoratore coinvolto in fenomeni di mobbing, potrà svolgere accertamenti ispettivi nei luoghi di lavoro, avvalendosi di operatori delle unità operative di salute mentale competenti per territorio, al fine di verificare l'attuazione, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti, delle misure organizzative di prevenzione inerenti a rischio di mobbing. Eventuali inadempimenti saranno segnalati alle unità operative di prevenzione collettiva della ASL competente ed all'Ispesl.

ART. 6

(Composizione dell'Osservatorio Regionale sui fenomeni del mobbing)

L'Osservatorio Regionale è composto dal Direttore e dal Comitato Consultivo.

Il Direttore è scelto tra i dirigenti medici di secondo

livello in servizio presso le unità operative di salute mentale delle ASL Regionali, dotato di riconosciuta professionalità ed imparzialità nonché di comprovata esperienza nel campo delle patologie psichiatriche connesse ai fenomeni di mobbing.

Il comitato consultivo è formato da un membro della Commissione Regionale permanente in materia di lavoro, da tre rappresentanti sindacali designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, da due rappresentanti designati in seno alle organizzazioni sindacali imprenditoriali maggiormente rappresentative, da uno psicologo e da un avvocato esperto in diritto del lavoro indicati dai rispettivi Ordini professionali. Le designazioni avvengono entro 60 gg. dall'entrata in vigore della presente normativa.

La nomina del direttore è effettuata dall'Assessore regionale alla Sanità, con provvedimento da emanarsi entro 60 gg. dall'entrata in vigore della presente normativa.

Il personale dell'Osservatorio è composto da dipendenti regionali, distaccati con decreto dell'Assessore regionale al personale e da dipendenti delle unità operative di salute mentale comandati con provvedimento del direttore generale della ASL competente.

Il Direttore rappresenta all'esterno l'Osservatorio, sottoponendo al Comitato Consultivo gli indirizzi operativi e gli obiettivi dell'attività dell'organismo. Il Comitato consultivo esprime, a maggioranza assoluta, pareri vincolanti in ordine agli indirizzi ed agli obiettivi perseguiti.

Le residue funzioni del Direttore e le modalità di funzionamento del Comitato Consultivo sono disciplinate con regolamento approvato a maggioranza assoluta dal Comitato Consultivo medesimo.

Il Direttore ed i membri del Comitato Consultivo durano in carica cinque anni e possono essere riconfermati per successivi quinquenni.

ART. 7

(Attribuzioni degli organismi paritetici)

Gli organismi paritetici, di cui all'art. 20 del D.lvo 19 settembre 1994 n. 626 svolgono funzioni di orientamento dei lavoratori in ordine all'insorgenza dei fenomeni di mobbing all'interno dei luoghi di lavoro.

Ad essi sono, inoltre, demandati compiti di eventuale mediazione e composizione di conflitti in ordine all'emersione di comportamenti di mobbing, mediante audizione in contraddittorio dei soggetti interessati e la sollecitazione di iniziative atte a inibire la prosecuzione dei suddetti comportamenti. Resta ferma la facoltà degli organismi di richiedere l'attivazione di rilievi ispettivi da parte dell'Osservatorio Regionale previsto dal precedente art. 5.

ART. 8

(Disposizione finanziaria)

Per il finanziamento degli oneri derivanti dalla presente legge è istituito nel bilancio di previsione della Regione Campania per l'anno 2005 il capitolo n. (risorse regionali per contrastare i fenomeni di mobbing). Agli oneri successivi si prevede con legge di bilancio.

Finito di stampare
nel maggio 2005
con i tipi
Cecom snc
Bracigliano (Sa)

