

GULOTTA, G.

Il vero e il falso mobbing

Giuffrè, Milano 2007

ROMY GRECO¹

Il mobbing è un fenomeno che, nel corso degli ultimi anni, è andato acquisendo un rilievo esponenziale. Questo rilievo, secondo l'Autore, è la conseguenza della trasformazione del mobbing da fenomeno a problema sociale che ha portato alcuni gruppi sociali, ed in particolare le figure professionali operanti in questo campo, a “selezionare e assemblare” fenomeni che non sempre appartengono alla specifica fattispecie. Tutto ciò rende necessario distinguere i casi in cui il mobbing è un fatto dai casi in cui è solo un “mattoide”, ovvero un avvenimento che non è un fatto ma ne ha solo l'apparenza.

In tutti quei casi in cui il mobbing è un fatto, i conflitti interpersonali e le vessazioni subite dal mobbizzato sul luogo di lavoro vengono percepiti da quest'ultimo come eventi traumatici in grado di incidere fortemente sul suo benessere psicofisico. Al contrario, nei casi di mobbing come “fattoide”, l'individuo simula una condizione di sofferenza che in realtà, in genere, non esiste. D'altra parte, quando questa esiste, non è direttamente riconducibile a qualche fenomeno o comportamento messo in atto nel contesto lavorativo, ma è frutto di un'erronea attribuzione del disagio psicologico alla situazione lavorativa. Guglielmo Gulotta ha affrontato questa tematica in: *Il vero e il falso mobbing*, contributo che amplia un precedente lavoro in *Aspetti psicogiuridici della difesa dei casi di mobbing* (2006).

In Italia, così come in molti altri Paesi, il fenomeno del mobbing non ha una precisa collocazione giuridica od una tipizzazione normativa e, quindi, la concreta individuazione del fenomeno è rimessa ai giudici che esprimono un giudizio di merito non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato.

¹ Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Bari

Questo vuoto normativo comporta da un lato, l'abuso del termine a causa della difficoltà di tracciarne dei confini netti, e dall'altro, all'incremento del numero di false accuse di mobbing. Basti pensare che su 300 domande di malattia professionale causata da mobbing pervenute all'INAIL tra il 2001 e il 2003 solo 35 sono state riconosciute come tali.

L'Autore sottolinea la necessità che i giudici, in quanto principali attori del processo decisionale si rifacciano al contributo scientifico di discipline specialistiche in grado di fornire una spiegazione eziologica, senza la quale qualsiasi decisione risulterebbe di debole formulazione.

D'altro canto, i professionisti chiamati a collaborare coi giudici in questo processo decisionale, oltre che valutare il danno nell'individuo che si propone come vittima di mobbing e quindi individuare il nesso causale fra i sintomi e le condizioni di lavoro, hanno l'insostituibile compito di verificare ed escludere casi di simulazione, delirio e l'esistenza di disturbi nella presunta vittima che alterino la percezione della realtà, attraverso una molteplicità di strumenti di indagine e fonti informative.

L'opera riflette lo stile tipico dell'Autore caratterizzato dalla semplicità e fluidità espositiva, dall'esplicitazione di concetti utilizzati prevalentemente dagli esperti in materia e dalla citazione di casi concreti desunti dalla pratica professionale. Tutte queste caratteristiche ne garantiscono la fruibilità da parte di un pubblico sia di avvocati e magistrati, caratterizzati da una minore dimestichezza con i concetti psicologici, sia di psichiatri, medici-legali e psicologi che hanno meno familiarità con i concetti giuridici.