

## II MOBING NELLA SCUOLA: un fenomeno sottostimato e in crescita

Il termine “ Mobbing” deriva dal verbo inglese *To mob* che significa accerchiare, attaccare, aggredire in massa. E’ un termine che – purtroppo – è ormai entrato a far parte del vocabolario del mondo del lavoro, rappresentando un fenomeno ampio, dagli effetti pericolosissimi sia per il lavoratore che ne è colpito, sia per l’intera società.

Secondo un recente monitoraggio effettuato dall’Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, in Italia su 21 milioni di occupati sono oltre un milione e mezzo i lavoratori vittime del mobbing. Il 52% sono lavoratrici donne, e almeno il 70% di questi lavoratori sono impiegati nella pubblica amministrazione.

E quando accennavo al fatto che il Mobbing rappresenta un fenomeno dannoso non solo per il lavoratore colpito, ma per l’intera società, basta dire che nel caso di un lavoratore colpito dal mobbing il suo rendimento cala del 70%.

Purtroppo la scuola non è esente da questo fenomeno, anzi, secondo recenti studi internazionali, è uno dei settori lavorativi maggiormente colpiti.

Come mai il Mobbing si sta diffondendo anche nel mondo della scuola?

Le ragioni sono molteplici e complesse. Tenteremo qui di analizzare in modo schematico, quali sono i motivi più significativi che hanno determinato questo fenomeno.

E’ indubbio che negli ultimi dieci, quindici anni, l’intero mondo scolastico sia stato investito da un profondo cambiamento organizzativo. La legge n.29/93 sulla privatizzazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, integrata successivamente dall’art.21 della legge n.59/97 (la cosiddetta legge Bassanini) ha modificato l’anima della scuola, trasformandola in una azienda.

Questo cambiamento organizzativo non ha però prodotto una innovazione positiva dal momento che alcuni problemi non erano stati considerati, nè risolti.

La tanto decantata Autonomia, nata per alleggerire la burocrazia ministeriale che affliggeva la scuola, ha paradossalmente “ spostato “ il problema gestionale ai singoli istituti, rendendoli, di fatto, più complicati sia dal punto di vista normativo e contrattuale, che dal punto di vista della convivenza civile e democratica.

L’autonomia, all’insegna della flessibilità, si è purtroppo ben presto rivelata una formula in cui tutto è lecito, in barba alle norme contrattuali e alla serena convivenza civile.

Questo processo di “ aziendalizzazione” della scuola ha improvvisamente trasformato i Direttori Didattici e i Presidi in Dirigenti Scolastici, attribuendo loro un ruolo manageriale cui non erano preparati. Infatti i “ Dirimanager” – come li ha definiti qualcuno – sono stati gratificati da un congruo aumento di potere e di stipendio, ma si sono rivelati spesso inadeguati a questo gravoso compito.

Per far fronte a questi problemi e per riuscire a tenere sotto controllo la situazione cos’è successo? E’ successo che molti Dirigenti Scolastici si sono circondati di un vero e proprio Staff di docenti collaboratori nominati da loro stessi. E, spesso, queste figure si sono rivelate fruitrici di privilegi, disposte a non andare troppo per il sottile pur di ritagliarsi porzioncine di vantaggi e di poter, decise a sbaragliare anche con ogni mezzo, chi vigila, chi critica e chi si oppone.

A questo punto si sono creati altri problemi ( una specie di effetto domino) e per tentare di ridare un po' di equilibrio alla situazione, si è pensato di avviare un nuovo tipo di contrattazione sindacale: quella di Istituto tra il Dirigente e RSU:

Ma tutta questa serie di eventi a catena ha prodotto altri problemi e difficoltà, intaccando l'autonomia dei docenti che hanno cominciato ad avvertire una incrinatura sempre più profonda nella struttura democratica che aveva precedentemente caratterizzato l'ambiente scolastico.

Tutto ciò ha prodotto un lento ma progressivo impoverimento dei rapporti umani all'interno della scuola. Il Collegio dei Docenti – organo collegiale per eccellenza – ha perduto il suo potere decisionale non riuscendo più ad esprimere le principali proposte didattico-organizzative che sono la colonna portante di ogni istituto scolastico. A presiedere il Collegio dei Docenti, infatti, è lo stesso Dirigente Scolastico sostenuto dai suoi collaboratori. Ne consegue, quindi, un conflitto di ruoli verso il quale molti insegnanti non se la sentono di esprimere opinioni che contrastino con la linea dirigenziale; cedendo così sempre più ad una omologazione e ad un asservimento preoccupante e frustrante.

Ecco perché per migliorare la qualità dei rapporti lavorativi sarebbe auspicabile investire maggiore attenzione e risorse finanziarie sulla formazione dei Dirigenti Scolastici, affinché siano preparati ad esercitare la democrazia mediante una leadership basata sull'autorevolezza e sulla trasparenza e mai, MAI sull'autorità.

I problemi che abbiamo trattato dimostrano come l'ambiente scolastico sia diventato un terreno fertile dove il Mobbing può gettare i suoi semi e radicare ogni giorno di più, in modo lento ma continuo.

E in effetti il Mobbing scolastico sta assumendo proporzioni sempre più rilevanti. Abbiamo detto che la vecchia struttura della scuola, quella dal punto di vista organizzativo e mansionale sostanzialmente omogenea di tutti i docenti, lasciava poco spazio a modelli di impianto “aziendalistico”.

Il cambiamento della scuola ha comportato uno sviamento semantico di locuzioni come “ Rapporto di fiducia” “ Discrezionalità” “ Autonomia Finanziaria” “ Flessibilità Organizzativa” entro cui si innesta con fecondità crescente, qualsiasi deterioramento dell'ambiente lavorativo.

Questo è successo soprattutto nella Pubblica Amministrazione in quei settori dove l'avanzamento di carriera - e quindi di stipendio- è stato inizialmente accolto con favore, credendo che i lavoratori migliori finalmente potessero avere un riconoscimento maggiore. La “ Meritocrazia”, un concetto in cui si possono ritrovare tanti elementi positivi, ma che, se inserito in un contesto non adeguatamente preparato, può presentare innumerevoli lati preoccupanti e pericolosi.

E' evidente che fonte del Mobbing non è tanto il luogo di lavoro, quanto la distorsione di determinate dinamiche relazionali che finiscono per scatenare una serie di comportamenti ed effetti negativi.

Particolarmente curioso è constatare che il fenomeno del Mobbing non colpisce i cosiddetti “ Fannulloni” o “ lavativi “, ma colpisce in genere, i lavoratori più capaci, più motivati, più attivi, i più creativi, i più onesti e coerenti.

Spesso nella scuola, il docente colpito da mobbing è un docente che non vuole essere un semplice esecutore di compiti o di progetti, ma che vuole essere artefice del proprio lavoro in condivisione con altri colleghi, in un clima di confronto democratico. In

effetti, il fenomeno del mobbing nella scuola, appare sottovalutato, dal momento che risultano già carenti l'osservazione e lo studio delle malattie professionali, dello stress e della attività usuranti in ambito scolastico.

Perfino i casi più clamorosi di mobbing in ambito scolastico sono, a volte, coperti dal Ministero, dalle Direzioni Generali e spesso vengono ignorati dalla Stampa. Proprio qui a Roma, negli ultimi tre-quattro anni, ci sono stati alcuni casi denunciati dai COBAS, casi clamorosi, impensabili se inseriti in un ambito educativo.

Come si arriva al mobbing?

Da alcune indagini è emerso che il mobbing viene messo in atto utilizzando diverse strategie:

- si nega alla vittima la possibilità di esprimere il proprio punto di vista, fino ad arrivare alla negazione del diritto di manifestazione del pensiero;
- si tende a isolare la vittima;
- si cerca di calunniarla;
- si tenta di deprofessionalizzare la vittima;
- si arriva a minare la salute e l'equilibrio psicofisico della vittima.

Spesso queste strategie vengono precedute da un periodo in cui l'aggressore cerca di far credere che la vittima abbia un pessimo carattere, o addirittura sia insana di mente, per cui la convivenza sia impossibile.

Ma c'è di più: il mobbing può diventare addirittura uno strumento di espulsione forzata, ovvero un modo per indurre la vittima alle dimissioni volontarie o al trasferimento forzato.

Il mobbing diviene così una "pratica", uno strumento di gestione del personale con un palese uso distorto dei poteri e dei diritti della Dirigenza.

Possiamo quindi affermare che il mobbing colpisce le vittime in due ambiti:

**AMBITO PERSONALE:** attraverso palesi o velate minacce, ridicolizzazioni, insulti, umiliazioni pubbliche, diffusione di maldicenze, molestie psichiche e sessuali, discriminazioni di ogni genere (razziale, religiosa, politica, sindacale, di opinione, ecc.

**AMBITO LAVORATIVO:** attraverso continue critiche sul lavoro svolto, sistematiche allusioni indirette, assegnazione di compiti dequalificanti, svuotamento mansionale formale o di fatto, assegnazione per svolgere il lavoro di locali angusti, insalubri o inidonei, inattività forzata, accuse generiche tipo "non sai fare niente" "ti pagano per niente", tendenza ad ignorare il lavoratore fino ad arrivare all'emarginazione, mancato accesso alle informazioni dell'ambiente in cui si lavora, sottrazione di mansioni, estromissione del docente da progetti di formazione e aggiornamenti, ostruzionismo nel far esprimere opinioni, immotivate forme di controllo da parte del Dirigente, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, invito al trasferimento o dimissioni.

E ora permettetemi una riflessione.

Mentre analizzavamo insieme le diverse forme di vessazioni, soprusi e comportamenti discriminatori che portano il docente ad una situazione di mobbing, non potevo fare a meno di riconoscere (in molti di questi punti) la nostra categoria di docenti inidonei all'insegnamento.

Non so se qualcuno di voi ha avuto questa sgradevole sensazione, penso di sì.

Quando si parlava di "demansionamento", di accuse generiche del tipo "ti pagano per niente", di tentativi di emarginazione, di deliberata Non- risoluzione di problemi, di

estromissione da progetti, di disconoscimento di diritti, di Pregiudizio.... Non vi siete riconosciuti in qualcuno di questi punti?

Il mobbing è definito una forma di violenza psicologica.. e allora quella che la nostra piccola categoria sta subendo da oltre quattro anni con l'art.35 della Finanziaria del 2003, come si può definire???

L'art.113 del DPR 417/74, ha originato una creatura ambigua, indefinita, una specie di "ameba" lavorativa, senza una connotazione precisa.

Il docente 113 conserva sì lo status giuridico di docente ( stipendio e progressione di carriera che presto perderemo se verremo inquadrati come ATA....) ma perde tutti gli altri diritti. Perde il suo orario, il diritto di partecipazione al Collegio dei Docenti, il diritto di voto in molte situazioni, il suo ruolo – nel senso che diventa un "fuori ruolo".

Già, FUORI RUOLO, un termine bruttissimo e contro il quale abbiamo il gravissimo torto di non esserci battuti in questi anni, perché probabilmente, se lo avessimo fatto, ora non ci troveremmo in questa situazione.

Ricordo ancora oggi, con angoscia, i primi anni del mio fuori-ruolo, utilizzata in una segreteria. Non ero più docente, quindi non potevo più occuparmi di problemi didattici, ma non ero nemmeno amministrativa, e quindi non ero considerata all'altezza di occuparmi di mansioni che non fossero altro che copiatore di lettere o sistemazione di pratiche eseguite da altri.

Improvvisamente non sapevo più chi fossi. Gli ex colleghi mi guardavano con sospetto, altri con aria di superiorità. Poi sono passata in Biblioteca e qui ho ritrovato molto della mia natura di educatrice. Mi sono appassionata a questo nuovo ruolo, ci ho creduto, mi sono aggiornata ( spesso a spese mie , ultimamente dello Stato): Ho imparato ad usare il computer, a catalogare i libri e a gestire una Biblioteca, mi sono impegnata in un ruolo che credevo utile, anzi, indispensabile in una scuola: quello della Bibliotecaria scolastica.

E adesso ho scoperto, anzi,abbiamo scoperto che non è così, che quello che abbiamo svolto fino ad oggi è un lavoro che non esiste, che non serve; e se qualcuno dei nostri Governanti la pensa in modo contrario ( cioè che le biblioteche scolastiche devono continuare ad esistere ) , non saremo noi ad occuparci di questo ruolo, perché noi non siamo all'altezza, nonostante i corsi di formazione ecc. NOI SIAMO FUORI RUOLO, cosa pretendiamo??

Non è mobbing anche questo? Una situazione che si trascina da quattro anni, che ci costringerà ad andare in mobilità coatta ( pena il licenziamento ) a cinquantanni suonati, come la vogliamo definire? Una semplice *"ristrutturazione delle risorse umane"* ?

Tutte le polemiche dei mesi scorsi sulla Non-produttività della nostra categoria e sulla esigenza di renderci proficui, come a dire " finora siete stati un peso per la società, per cui o transitate in altri ruoli o vi levate dai piedi", come le vogliamo definire?.

Io sono convinta che anche questo sia MOBBING.

Mobbing non verso il singolo, l'individuo, la persona, ma MOBBING verso una intera categoria di persone già deboli, già minate da problemi fisici che molto difficilmente potranno riuscire a transitare in altri ruoli.

E' anche per questo che oggi siamo qui. Per cercare di far sentire la nostra voce, per dimostrare che anche noi, docenti 113 FUORI RUOLO abbiamo il diritto di poter continuare a lavorare serenamente, con dignità, con trasparenza, con creatività e con entusiasmo, come abbiamo sempre fatto.