

# Mobbing

---

In questi ultimi anni, in tutte le società avanzate, si è andato diffondendo un fenomeno assai allarmante: **il Mobbing**.

Il Mobbing (dall'inglese "to mob" = attaccare, accerchiare) consiste in attacchi sistematici, abusi, oltraggi e soprusi esercitati dal mobber (superiori gerarchici o colleghi) contro un lavoratore isolato (il mobbizzato) divenuto, per svariate ragioni, indesiderato. Nessun luogo di lavoro è risparmiato dal mobbing, il quale colpisce sia a livelli bassi sia a quelli intermedi della gerarchia. Più aumenta la competitività sociale e più le strategie di mobbing trovano un fertile terreno di coltura.

Il mobbing si rivela **sia** un ottimo strumento in mano alle aziende per disfarsi di elementi ritenuti a vario titolo scomodi, oppure in esubero, **sia** un mezzo appropriato in mano a dipendenti sleali e gelosi, per eliminare concorrenti pericolosi.

Le varie definizioni che sono state date del mobbing convergono nel definirlo una strategia di "**terrorismo psicologico**" e di "**prevaricazione crescente**" con danni letali e irreversibili per l'equilibrio psico-fisico dei soggetti che ne rimangono colpiti, tanto che in alcuni paesi (Svezia, Germania) il mobbing è riconosciuto a pieno titolo come malattia professionale e causa di infortuni sul lavoro.

Recenti ricerche empiriche condotte in **Svezia** e **Germania** hanno dimostrato che:

- il 10-20% dei suicidi in un anno sono imputabili al mobbing;
- centinaia di lavoratori mobbizzati sono finiti in pre-pensionamento o in cliniche psichiatriche

Anche in **Italia**, ultimamente, sono state condotte ricerche specifiche dalle quali risulta che i lavoratori mobbizzati supererebbero **il milione**, mentre si aggirerebbe intorno ai **5 milioni** il numero dei cittadini coinvolti, in qualità di amici o colleghi di lavoro dei mobbizzati, ma la percezione sociale del fenomeno è tremendamente insufficiente.

Come è stato opportunamente fatto notare, il mobbing è una nuova malattia ma non è un virus o un materiale nocivo bensì una situazione di pressione psicologica che tradotta nel concreto consta di piccoli ma ripetuti attacchi personali, di varie forme di ostilità, isolamento, sabotaggio, atti di disturbo eseguiti con regolarità: sono la **sistematicità** e la **durata nel tempo** gli elementi che distinguono il Mobbing da qualsiasi altro scontro sul lavoro, per cui per sconfiggere il mobbing si richiede una pratica di solidarietà e una mobilitazione sociale capaci di neutralizzare le coalizioni e le strategie dei mobbers.

Nell'800 mobbing era un termine usato dai biologi inglesi per descrivere il comportamento degli uccelli, che difendevano il loro nido con manovre di volo minacciose contro aggressori. Nell'900, l'etologo **Konrad Lorenz** l'ha impiegato per spiegare l'attacco coalizzato sferrato da un gruppo di animali ad animali della stessa specie.

Il primo ad applicare il termine alle società umane è stato **Heinz Leyman**, uno dei maggiori esperti mondiali dell'ambiente lavorativo e, sicuramente, lo studioso più sistematico del fenomeno mobbing in tutti gli anni '80 e '90.

Tuttavia il mobbing, nella sua essenza, va ben al di là dello specifico lavorativo, aggredendo in radice fondamentali diritti umani e civili.

Alla base dell'esplosione della strategia di mobbizzazione vi è un conflitto di lavoro che riesce a trovare canalizzazione e soluzioni istituzionalizzate. Esso, dunque, nella forma di conflitto irrisolto, si proietta nella sfera delle relazioni personali e civili. Le azioni che segnalano il mobbing sono le più diverse e sono spesso così sottili che la vittima stenta a riconoscerle.

Si tratta di pettegolezzi più o meno fondati, tesi a metterla in cattiva luce, di improvvisi mancati inviti al bar o in mensa, di allusioni inizialmente senza importanza e di piccoli conflitti con i colleghi. Cose cui inizialmente non si dà peso ma che vanno degenerando nell'isolamento del mobbizzato, perpetrato attivamente dai colleghi e in conflitti frequenti e più forti col gruppo di lavoro.

Nessuna delle azioni, considerata in sé e per sé causa il mobbing, perché ognuna di esse suscita reazioni diverse a seconda della persona che le subisce e della loro durata. Perciò nelle **scienze sociali** si parla di mobbing quando una persona è vittima sul luogo di lavoro, per almeno una volta alla settimana e nell'arco di sei mesi (Leymann 1996), d'isolamento sociale, di attacchi alla vita privata, professionale e all'identità tramite violenza verbale o fisica.

Si distingue tra mobbing **orizzontale** e **verticale** a seconda che i mobbers siano colleghi di pari livello della vittima (mobbing orizzontale) o superiori (mobbing verticale) e tra mobbing discendente, operato dal o dai superiori verso i lavoratori ad un livello gerarchico inferiore, ed ascendente, praticato da un individuo o gruppo nei confronti di un capo.

Qualunque sia la forma in cui viene esercitato, il mobbing è un **assalto** verso l'altro, per inconfessabili motivi privati. L'assalto prende luogo sempre nella sfera pubblica e consiste nella eliminazione simbolica dell'avversario, attraverso una campagna strisciante di sgretolamento della sua immagine e del credito di cui gode.

Le **strategie** di mobbing hanno un carattere estremamente subdolo, perché tendono ad occultare la loro "effettualità" con motivazioni e cause pretestuose, strumentali e false. I loro effetti però sono particolarmente visibili: celebrano il rituale della sconfitta del debole e la vittoria del forte.

Attraverso il mobbing, il conforme ed il conformistico non fanno che celebrare se stessi, espellendo furiosamente tracce di dissonanza, di alterità e di conflittualità.

Gli **effetti** sul mobbizzato sono molteplici: disturbi del sonno (insonnia ed ipersonnia), disturbi dell'alimentazione (anoressia e bulimia), emicranie penose e frequenti, tic nervosi, dermatiti, gastriti; a livello **socio-emotivo** si manifestano soprattutto disturbi relazionali con gli amici, il partner, la famiglia, ansia, attacchi di panico e disturbi dell'umore la cui estrema espressione può tradursi in pensieri e/o atti suicidi.

Sono pesanti anche gli effetti del mobbing sul gruppo di lavoro e sull'azienda, si creano fazioni che disgregano la comunicazione e frammentano la produttività della comunità lavorativa con serie ripercussioni sull'azienda che rischia di assistere ad un abbassamento dell'**efficienza** ed **efficacia**, della qualità e della quantità del prodotto o del servizio, un clima di generale dissenso e tensione potenzialmente in grado di offuscare gli obiettivi e le strategie organizzative.

Il mobbing è un evento **ripetitivo** e **metodico**, per cui ne parliamo con lo scopo di sottolineare che il fenomeno esiste ed è diffusissimo, offrendo un aiuto a chi ne è vittima per superare la sensazione di essere solo nel vivere questa drammatica esperienza, di esserne la sola ed unica causa, di non avere alcuno strumento per combatterlo. Parliamo di mobbing affinché le aziende comprendano che il mobbing, a prima vista strumento vantaggioso, in realtà è controproducente al suo principale scopo.