

## **MOBBING**

**Dott.ssa Rosa MININNO**

[www.biblioterapia.it](http://www.biblioterapia.it)

**Il mobbing implica un processo conflittuale ingravescente nell'ambito del lavoro. Si sviluppa quindi all'interno delle relazioni e delle situazioni dei gruppi di lavoro pervadendo distruttivamente anche gli spazi di vita privata e le relazioni personali e familiari di chi ne viene colpito.**

**Il termine "mobbing" deriva dall'inglese To mob ( assalire tumultuosamente ).**

**E' stato mutuato dalla definizione dell'etologo Lorenz che indicò con questo termine il comportamento aggressivo di gruppi di animali nei confronti di un altro animale che viene assalito e costretto alla fuga o alla resa.**

**Similmente, la persona-bersaglio viene colpita dai colleghi di lavoro ( mobbing orizzontale) da feroci attacchi, continui e sistematici, tesi a screditare, denigrare, isolare, estromettere dal gruppo, colpire anche la dignità personale, la reputazione privata oltre che professionale.**

**Le vittime, vinte dallo stress, dalla depressione, dall'ansia, dall'aggressività, da disturbi psicosomatici, sono costrette ad abbandonare il campo di battaglia, il posto di lavoro soccombendo alla violenza psicologica degli assalitori ( mobbers).**

**Si determina nella vittima, in conseguenza delle azione mobbizzanti, una profonda compromissione del suo equilibrio psico- fisico:**

**anche il suicidio viene contemplato dalla letteratura come una delle conseguenze possibili del mobbing.**

**Quando il mobbing viene esercitato da un dirigente nei confronti di un dipendente questa diversa situazione viene definita bossing o mobbing verticale: si tratta di una subdola strategia gestionale tesa ad ottenere le dimissioni, l'allontanamento del lavoratore" scomodo" o la contrazione del personale per motivi organizzativi aziendali nel tentativo di eludere normative contrattuali.**

**Il mobbing è profondamente lesivo non solo della dignità personale e professionale del lavoratore mobbizzato, ma soprattutto della sua salute che viene progressivamente compromessa tanto da costringere chi viene assalito a ricorrere alle cure farmacologiche e psicoterapeutiche di specialisti.**

**Gli assalti spesso sono mascherati, indiretti e si possono manifestare attraverso dispetti, maldicenze, azioni svalutanti.**

**Spesso la sofferenza che deriva da questa patologia delle relazioni gruppali e degli ambienti di lavoro, non contemplata istituzionalmente e legislativamente, viene vissuta in una angosciante solitudine.**

**Ciò ha stimolato la nascita dei gruppi di auto-aiuto delle vittime del mobbing .**

**Vivace è il dibattito scientifico-culturale, legislativo che si è sviluppato sul mobbing, iniziato con le ricerche dello psicologo tedesco Heinz Leymann che per primo individuò e studiò il fenomeno negli anni '80.**

**Leymann indica due condizioni necessarie perché un ambiente di lavoro possa essere caratterizzato dalla presenza di mobbing:**

- routine del conflitto ( le aggressioni si verificano almeno una volta la settimana)**
- sistematicità e prolungamento nel tempo ( le aggressioni si verificano da almeno sei mesi).**

**Negli ultimi anni altri ricercatori e specialisti in Psichiatria, Psicologia del Lavoro, Medicina Legale, Sociologia hanno esplorato, studiato, cercato cause e soluzioni, in un dibattito culturale ancora aperto, ad un fenomeno trasversale come il mobbing, così grave sul piano della salute e del lavoro da determinare anche pesi e costi sociali di rilievo dal momento che il lavoratore, in conseguenza dei disturbi psichici che accusa è costretto a ricorrere a cure farmacologiche e psicoterapeutiche, con conseguente astensione dall'attività lavorativa.**

**Spesso le diagnosi espresse dagli specialisti riguardo le vittime del mobbing sono quelle di " Disturbo dell'Adattamento" e , nei casi più gravi, di " Disturbo post-traumatico da stress".**

**In Italia sono attualmente allo studio alcune proposte di legge al fine di reprimere il fenomeno del mobbing e di tutelare i lavoratori dai suoi effetti.**

**Sono state emesse alcune sentenze di riconoscimento del danno provocato a lavoratori da situazioni ascrivibili al fenomeno del mobbing, caratterizzate da una cattiva leadership e da gravi carenze organizzative del lavoro.**

**In Europa, in particolare nella Scandinavia, si è provveduto a tutelare legislativamente i lavoratori e a riconoscere il danno biologico e psicologico delle vittime del mobbing individuate ormai in milioni di persone.**

**Complessi sono i meccanismi gruppali, individuali e socio-economici che sottendono il mobbing: da caratteristiche della personalità delle vittime e degli aggressori ad aspetti situazionali, organizzativi interni al gruppo di lavoro, frustranti e conflittuali; da una cattiva leadership a strategie programmate di gestione e contrazione del personale e dei posti di lavoro, nella logica economica aziendale.**

**Complesse e diversificate sono le misure di prevenzione e trattamento del mobbing: da percorsi formativi specifici a modalità operative di autoaiuto, da terapie farmacologiche a terapie psicoterapeutiche individuali e di gruppo, dalla promozione di interventi istituzionali a interventi di tutela sindacale, pur essendo ancora presente in Italia un vuoto legislativo che alimenta polemiche ed una sottovalutazione del problema con il rischio di una banalizzazione della sofferenza autentica del lavoratore mobbizzato.**

**La qualità del lavoro non può prescindere dalla qualità della vita e della salute, bene soggettivo di ciascuna persona, ma anche bene collettivo della società.**