



Il "MOBBING"; una sindrome del nostro tempo

Data 30 ottobre 1999
Categoria psichiatria_psicologia

Il termine Mobbing (utilizzato per la prima volta da Konrad Lorenz per descrivere il comportamento aggressivo di alcune specie di uccelli allorché manifestino l'intenzione di invadere il nido altrui) è attualmente usato in psicologia del lavoro per indicare un comportamento aggressivo, con connotazioni di vero terrorismo psicologico attuato, con comportamenti più o meno manifesti, ai danni di un lavoratore. L'aggressore (il "Mobber") può essere un superiore, un collega di lavoro, un gruppo di colleghi o l'Azienda stessa. Il suo comportamento tende a creare verso la vittima una condizione di isolamento, emarginazione, sottoutilizzazione. Lo studio del fenomeno (che in Inghilterra è chiamato Bullying e include le molestie sessuali, mentre negli USA è detto "Work abuse") ha evidenziato una diffusione in Europa pari a circa 12 milioni di casi l'anno. L'importanza della sindrome è tale che, secondo molte opinioni, può essere considerata vera e propria malattia professionale.

La Nazione più colpita appare la Gran Bretagna (16%), seguita dalla Svezia (10%). L'Italia copre l'ultima posizione col 4,2% dei casi mentre la Grecia, penultima, si attesta al 4,7%. La differenza può essere però in parte attribuibile alla diversa sensibilità al fenomeno, che da noi è ancora poco conosciuto, e sottovalutato. In Italia infatti le "cattiverie" (pettigolezzi, dispetti, ecc.) dei superiori verso i sottoposti sono considerati "regole del gioco" e quindi sminuite. Occorre ovviamente saper distinguere il vero Mobbing da una eventuale ipersensibilità o insicurezza personale del soggetto-vittima tale da far considerare persecutori anche comportamenti soltanto un po' scortesi o indelicati. Lo scopo del Mobbing è quello di eliminare una persona che è in qualche modo "scomoda", distruggendola psicologicamente o socialmente in modo da provocarne il licenziamento o le dimissioni. Il messaggio sottinteso è "quando non mi servi più... la porta è quella. Ma non vieni ufficialmente cacciato, sei tu che te ne devi andare...". Per i livelli apicali le tecniche di Mobbing consistono in: dequalificazione degli incarichi; trasferimento; sminuire i risultati. Per livelli di responsabilità minori si tendono a mettere in atto vessazioni personali o sopraffazione da parte di soggetti caratteriali. La sintomatologia consiste prevalentemente in:

Alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo (depressione-ansia-attacchi di panico-isolamento-ossessioni)

Alterazioni psicofisiologiche: (cefalea-vertigini-tachicardie-disturbi gastrintestinali-disturbi del sonno e della sessualità).

Disturbi del comportamento: (abuso di alcol e farmaci-disturbi alimentari-passività o aggressività).

Tipologie del Mobber

Frustrato (scarica i suoi problemi sull'altro).

Istigatore (sempre alla ricerca di nuove cattiverie)

Megalomane (ha una visione distorta ed eccessivamente importante di se stesso)

Perverso-narcisista (il più pericoloso: trova il suo equilibrio scaricando sull'altro il dolore e le contraddizioni interne)

Tipologie della vittima

Distratto: non si rende conto di ciò che succede.

Presuntuoso: sopravvaluta le proprie capacità.

Passivo: troppo sensibile.

Buontempone: butta tutto a ridere ma rischia di diventare il buffone del gruppo.

Pauroso: teme tutto e tutti.

Il Mobbing è fonte estrema di stress anche per gli altri lavoratori non direttamente coinvolti ma vicini ai contendenti, ed è estremamente dannoso anche per l'Azienda stessa. Il punto cruciale è quello in cui il management prende coscienza della situazione conflittuale, potendosi ridefinire le situazioni e gestire i conflitti prima dell'inasprimento totale. Uscire da soli da una situazione di Mobbing è estremamente difficile perché è difficile, per la vittima rendersi conto di essere preda di un fenomeno sociale molto diffuso, da combattere perciò con metodiche e tecniche di tipo sociologico e psicologico.

(C. Faliva, Panorama della Sanità, n.31 1999).