
Mobbing, cos'è e come difendersi?

Autore: Catia Iori

Fonte: Città Nuova

In Italia sono circa 5 milioni le persone coinvolte da questa forma di persecuzione e oppressione sul lavoro, che vengono obbligate a non lavorare o a svolgere compiti inferiori alla propria qualifica. Un comportamento punibile dalla legge, che ha l'obiettivo di indurre la vittima a dimettersi o a licenziarsi.

Accade sul luogo di lavoro. Il capo ti intimidisce oltre ogni limite, **il collega ti tortura** con battute salaci e persecutorie. L'esito finale è logorante. E la violenza psicologica si insinua tra le pieghe di un mansionario ormai inutile, rendendoti sfibrato e incapace di reagire. Questa condotta si chiama **mobbing**. Dall'inglese **to mob (ledere, aggredire)**, una forma di terrore psicologico il cui scopo è uno solo: eliminare "la vittima" inducendola a dimettersi o a licenziarsi.

Il fenomeno sta dilagando a macchia d'olio, complice la devastante crisi economica e l'estenuante pressione lavorativa che si respira all'interno di ogni organizzazione. Pubblica o privata. A **Modena** dopo una gravissima denuncia di mobbing ai danni di un funzionario di banca costretto a lavare le vetrate esterne degli uffici dopo il normale orario di lavoro, **il Comune ha costituito un apposito servizio di supporto psicologico a tutela delle vittime**. Ma la questione è controversa.

Perché prima di rendersi conto di essere "mobbizzati" passa molto tempo. **Non è facile**, infatti, **decidere di chiedere aiuto** perché la vittima di norma teme di essere deriso o di non essere compreso. Più spesso, ha paura di essere lui il colpevole di tanta acredine e tende a minimizzare, cadendo poi in un fatale **burn out** da stress lavorativo.

Quasi 5 milioni le vittime del mobbing, lavoratori emarginati ingiustamente, trattati male, costretti a non fare nulla o ad occuparsi di compiti inferiori alla propria qualifica. I risultati sono sempre quelli.

Ansia, stress, insonnia protratta, depressione, crollo dell'autostima, fino alle **somatizzazioni più acute** sul piano fisico: **dal banale herpes all'ulcera, dalla cefalea persistente all'avversione al lavoro.**

Quanto ai soggetti coinvolti, **chi subisce di più? Le donne più degli uomini, per motivi di molestia sessuale.** E ancora, soggetti di età inferiore ai trenta anni e superiore ai 50. I giovani hanno comportamenti che non legano con gli adulti, gli altri sono poco flessibili ai cambiamenti aziendali. Di fondo esiste una personalità morbosa: **si presta al mobbing chi è chiuso, remissivo, o al contrario iperattivo e poco soggetto alla disciplina del capo.**

Per semplificare sono **quattro le categorie più a rischio**: i creativi, poco inclini a piegare il capo; i **disabili** per ovvi motivi di subalternità psicofisica; **gli onesti** che tendono a contrapporsi a pratiche scorrette e i cosiddetti **superflui**, spesso privi di ruoli specifici e definiti. Da ultimo, ci sono più vessazioni nelle grandi aziende che in quelle piccole.

Ma **come distinguere il mobbing da un banale e rituale conflitto sul lavoro?** La normativa sul punto è molto chiara. **È il tempo e la durata della vessazione a fare la differenza** a cui si aggiunge un clima di omertà e di diffuso silenzio tra i colleghi. Tutti vedono e sanno, ma nessuno parla o si finge di non capire. E la situazione deflagra. **Si comincia con insulti e offese personali, si passa ad isolare il dipendente** dal contesto secondo la logica del **divide et impera, gli si nega il saluto, gli si interrompe la comunicazione, lo si isola** da ogni colloquio o chiarimento legittimo. Spesso ci sono attacchi alla reputazione morale e familiare fatti di biasimo, manipolazioni e umiliazioni.

Prima ancora di essere un fatto giuridico, comunque, **è un fenomeno dai risvolti sociali, organizzativi, psicologici e addirittura clinici.**

Come difendersi allora dal mobbing?

Intanto bisogna rendersene conto e chiamare le cose col loro nome. Conflitti, litigi, sgambetti di ruolo sono spesso all'ordine del giorno. Ma **il mobbing esprime un maltrattamento diverso, ostile per principio, poco collaborativo e sempre lesivo dell'identità altrui.**

E occorre scoprire con quali modalità si viene ripresi, salutati o semplicemente guardati dai propri colleghi o dal superiore diretto. **Occorre anche verificare per quali manchevolezze si è richiamati.** A volte non esiste neppure un fatto specifico a cui imputare un maltrattamento gratuito e invasivo.

Dai cosiddetti **mobbers**, soggetti psichicamente disturbati che prendono di mira la propria vittima, ci si può difendere. Non con la sottomissione, ma con la garbata autodifesa della propria dignità. Bisogna non abbandonare mai le proprie posizioni e farsi aiutare da altri esterni al contesto, capaci di farci uscire psicologicamente dalla gabbia persecutoria e farci respirare un'aria meno inquinata. E possibilmente affettuosa.

Invece di usare atteggiamenti remissivi occorre rispondere all'aggressore con ironia, facendo valere i propri diritti. **Non bisogna abbandonare il posto di lavoro, al contrario occorre rafforzare la propria personalità** e comprendere che il disagio dipende dal mobbing e non da se stessi. Per questo, decisamente **meglio parlare, comunicare, aprire agli altri il proprio disagio**, magari cercando anche lo psicologo esterno o se positivo, il **responsabile delle Risorse umane**. Premesso che laddove si scatena un fenomeno tanto insidioso quanto violento come il mobbing, l'organizzazione pecca sicuramente di buona gestione delle relazioni professionali e lavorative. Ma qui si apre un altro discorso.