

IL MOBBING IN ITALIA

a cura di Elisabetta Riccardi,
psicologa psicoterapeuta
Referente Ambulatorio "Sportello Rosa"
Area Funzionale Medicina del lavoro AOU Federico II

Il Mobbing non è un fenomeno nuovo anche se in parte lo è. Da un lato nasce con le antipatie, le invidie, le ambizioni umane e le usuali molestie sul lavoro ma c'è da dire che dall'altroad esse non deve ridursi tout court, né esserne considerato una mera variante. Il Mobbing è un fenomeno a sé stante, con cause e concause distinte, specifiche variabili contestuali, proprie manifestazioni e determinate conseguenze.

Mob è voce inglese che indica "accerchiamento tumultuoso" ed è un termine mutuato dal mondo animale. Si riferisce a quel meccanismo per cui in una popolazione animale un individuo viene espulso dalla comunità di appartenenza con dei comportamenti propri di allontanamento o di aggressività o perché considerato estraneo alla comunità animale stessa o perché ritenuto malato e in ogni caso pericoloso. È stato usato per la prima volta dallo scrittore Konrad Lorenz per indicare il comportamento dei passeri che cacciano uno tra di loro isolandolo dal gruppo. In senso moderno per indicare molestie sul lavoro il mobbing è stato ripreso da Leymann. Il comportamento parte dall'alto e si diffonde con l'intento di spingere la vittima all' "autoesclusione". La parola inglese "mobbing" viene dal latino "mobile vulgus", che significa appunto "il movimento della gentaglia": il "mob" è dunque un conflitto sociale senza capi, un fuoco plebeo attuato verso un "non simile" con comportamenti lesivi che in alcuni casi portano fino alla distruzione dell'individuo ritenuto "diverso/inadeguato".

In ambito organizzativo si tratta sostanzialmente di molestie morali che vengono esercitate da parte di un individuo o di un gruppo nei confronti di un individuo e può essere esercitata sia in orizzontale, tra pari, o in verticale, capo-subordinato, subordinati-capo. Tale fenomeno ha acquisito sicuramente una rilevanza maggiore in quest'ultimo decennio in relazione ai cambiamenti che sono sopravvenuti nel mondo del lavoro e nel più ampio contesto economico sociale della società in cui viviamo.

Nel 2004 è stata condotta una ricerca promossa dall'Ufficio Nuovi diritti della Cgil e dall'Arcigay modenese i cui dati hanno messo in luce aspetti di un fenomeno che solo in Italia coinvolge un milione di lavoratori, su oltre 21 milioni di occupati. È stato infatti rilevato che il 52% dei casi di mobbing

riguarda l'universo femminile e soprattutto in momenti cruciali della propria vita, come nel periodo della gravidanza. Inoltre le donne risultano essere, dato che non ci meraviglia purtroppo, in circa il 62% dei casi, vittime di molestie sessuali (sexual harassment) da parte di colleghi o capi. Il 79% delle vessazioni avviene tra gli impiegati e tale fenomeno avviene sia in aziende pubbliche che private. Le aggressioni subite dai soggetti hanno per il 40% una durata di uno e due anni. Il 39% dei soggetti presenta sintomi patologici riconducibili ad una situazione di stress: astenia, ansia, depressione, panico, disturbi del sonno, irregolarità nell'alimentazione, alcolismo, tabagismo, uso improprio di farmaci. Non raro (31%) anche il riscontro di sintomi fisici quali cefalea, vertigini, eruzioni cutanee, tachicardia, senso di ambascia precordiale, ipertensione arteriosa e disturbi dell'apparato gastrointestinale come gastrite, ulcera e colite spastica. Chi subisce il mobbing soffre generalmente di depressione, ed è spesso un cosiddetto “*dapista*”, soggetto cioè alla situazione di catastrofe emotiva composta dalla triade *depressione-ansia-panico*

Secondo Marie-France Hirigoyen (2000), psichiatra, psicoanalista esperta in Vittimologia la dinamica del cosiddetto mobbing provoca una situazione in cui «L'aggressore, il mobber, attacca con stoccatine indirette l'avversario senza provocare apertamente lo scontro; la vittima si ritira e si sottomette, nel timore di un contrasto che porterebbe alla rottura». La vittima avverte che non è possibile alcuno scambio con l'altro e che qualunque tentativo di dialogo e di confronto sarebbe fallimentare; sceglie, quindi, il silenzio e, fin quando può, la compiacenza e l'adesione ad ogni tipo di richiesta avanzata. La sua speranza è che il sacrificio e la sottomissione ancor le possano permettere di sanare il dissidio. In realtà gli atteggiamenti elusivi non modificano le condizioni che ne hanno provocato la comparsa, anzi attestano definitivamente il rapporto su tale modalità, con la vittima, tesa, impaurita e attenta a non commettere errori, che progressivamente diventa sempre più spenta e depressa, e l'aggressore, sempre più dominante e distruttivo. A differenza di altri paesi europei, in cui il Mobbing ha visto il sorgere di tutta una serie di approfondite ricerche di base e di intervento fin dagli anni Ottanta, in Italia, a parte recentissimi progetti di ricerca e di formazione, la conoscenza di questo fenomeno è ancora all'inizio, soprattutto a causa del clima di stupore e scetticismo che talvolta tende inconsciamente ad occultarlo. Nei primi anni Novanta, è stato Harald Ege (1997) ad occuparsi del Mobbing in Italia, sottolineandone, non solo la sua effettiva esistenza, ma anche delle sue caratteristiche peculiari mai riscontrate in Francia o in Svezia. Una caratteristica fondamentale del Mobbing in Italia è quella che

egli ha chiamato «condizione zero», per descrivere un «clima aziendale» abitualmente caratterizzato da un'intrinseca ostilità di fondo dei rapporti interpersonali: «Per la difficile situazione economica generale, per l'elevato tasso di disoccupazione o per il carattere stesso più individualista dell'italiano medio, in Italia sui posti di lavoro c'è molta più tensione di rapporti rispetto agli altri Paesi, soprattutto del Nord Europa. Questa conflittualità quasi fisiologica è generalmente accettata come dato di fatto dai lavoratori italiani: è importante notare che non è mobbing, ma costituisce evidentemente un terreno fertile al suo sviluppo». Si tratta di un'area conflittuale silente ma non del tutto latente, costantemente presente, pervasiva, capillare, cronica, implicitamente accettata come una sorta di norma patologica a cui doversi in qualche modo adattare. «Nella condizione zero non c'è da nessuna parte la volontà di distruggere, ma solo quella di elevarsi sugli altri; è chiaro però che da un tale punto di partenza il passo per arrivare al mobbing, ossia a una conflittualità non più generalizzata, ma incanalata precisamente contro una persona o un gruppo di persone, è molto breve». In tal modo, avviene però di frequente che il passaggio dalla condizione zero ad un'opera di mobbing effettiva ed intenzionale avvenga inosservato, senza drastici movimenti o cambiamenti visibili che potrebbero fungere da segnale d'allarme: si rischia che anche il mobbing diventi così una delle «regole del gioco». Inoltre nel caso del mobbing italiano ci si chiede: quali conseguenze ha nell'ambito familiare della vittima? Da ciò, si arriva ad un'altra caratteristica del Mobbing italiano, il «doppio mobbing». La famiglia italiana vede instaurarsi al suo interno legami molto più stretti tra i suoi membri rispetto ad altri paesi ed in casi positivi, ciò può rappresentare una grande risorsa per il mobbizzato, perchè saprà che dell'ansia, della rabbia, dell'insoddisfazione e della depressione accumulate nella giornata lavorativa potrà liberarsi parlandone e sfogandosi in famiglia, la quale saprà rendersi disponibile a dare aiuto e consiglio. Tuttavia, la rabbia, il malumore, l'angoscia emanate in famiglia dalla vittima possono, in altri casi, anziché trovare un contenitore accogliente e solido, trovare un contenitore che vorrebbe ma non riesce a reggere tale distruttività. Se questo avviene, la situazione del mobbizzato precipita e, con essa, si rischia di impoverire i legami familiari, o abbattendone ogni benefico confine, giungendo ben presto ad una patologia acuta e transdotta tra tutti i suoi membri, o irrigidendoli rispetto alla vittima, al fine di proteggere il resto del gruppo familiare da una distruttività divenuta ingestibile. Il doppio mobbing indica la situazione in cui la vittima si viene a trovare in questo caso: bersagliata come prima sul posto di lavoro, ma ora anche privata della comprensione e dell'aiuto della famiglia», il cui stesso coinvolgimento, se, in un caso, diviene area di

sostegno e di elaborazione, come un boomerang, ora si ritorce contro con una aggressione raddoppiata.

Concludo con lo stesso allarme con cui H. Ege ha guardato al mobbing italiano: «Il fenomeno del mobbing in Italia non è soltanto molto diffuso, ma anche particolarmente lesivo e pericoloso. E' infatti un fenomeno sotterraneo, per lo più sconosciuto e sottovalutato [...] quasi sempre mascherato dietro gli standard culturali dell'ambizione professionale e delle "regole del gioco", nella maggior parte dei casi trascinato inevitabilmente dentro la porta di casa, dove mette in pericolo la nostra vita privata con le nostre persone più care».

Vi invitiamo, pertanto, a smascherare, con l'aiuto di centri specializzati, questo fenomeno, per poter tutelare innanzitutto la vostra salute.

Elisabetta Riccardi