

## **COSA SIGNIFICA MOBBING?**

Nei vari incontri coi delegati sindacali che si sono svolti in quest'ultimo anno, così come nelle occasioni di incontro con gruppi di lavoratori o con le persone che si sono rivolte al gruppo di ricerca sul disagio lavorativo e al CPS (Centro Psico Sociale)<sup>1</sup> ho potuto riscontrare la poca informazione che esiste sul fenomeno mobbing. Pertanto ritengo sia necessario fare un po' di chiarezza su cosa si intende per disagio lavorativo partendo dal mobbing per arrivare poi a distinguerlo da altre forme di disagio psicologico sul lavoro. Ovviamente questo richiede tempo e spazio, pertanto ho pensato di effettuare questo percorso attraverso più numeri del giornale e se vorrete alla fine mi renderò disponibile, insieme ai miei colleghi del gruppo di ricerca ad organizzare un incontro riepilogativo in cui potremo rispondere anche a tutte le vostre domande.

In questo numero cominceremo a capire: "Cosa significa mobbing?"

La parola mobbing deriva dal verbo inglese "**To mob**" che trae origine da un'espressione latina: "**Mobile vulgus**", ossia gentaglia, gruppi di persone meritevoli di disprezzo, l'orda minacciosa della plebe. Dalla dizione latina è derivato anche il sostantivo "**The mob**" che originariamente è stato utilizzato come insulto verso la popolazione povera e ignorante, ma in seguito ha acquisito un'accezione neutra per indicare un gruppo di persone che si raccoglie non necessariamente per compiere azioni negative.

Successivamente però l'accezione positiva è andata scemando lasciando in uso solo l'accezione originaria secondo la quale questo gruppo di persone appare come, informale, spontaneo che incute timore, minaccia, soggezione (Ranieri, 2003).

Nell'800 lo stesso termine è stato utilizzato dai biologi inglesi per indicare il comportamento degli uccelli che difendono il proprio nido dai rapaci. Lo stesso termine è poi ripreso dall'austriaco Korand Lorenz, padre dell'etologia, la scienza che studia il comportamento animale, che nel suo libro "L'aggressività" (1963) lo usa per descrivere "un comportamento di minaccia aggressiva (mobbing behaviour) da parte di un gruppo di animali di taglia inferiore nei confronti di un animale estraneo, generalmente di taglia superiore, giudicato potenzialmente nemico" (Guarino, 2001).

Negli anni ottanta lo psicologo del lavoro tedesco Heinz Leymann applicò per la prima volta il termine mobbing all'ambito lavorativo, dopo aver osservato operai ed impiegati che erano stati perseguitati psicologicamente sul luogo di lavoro (Favretto, 2005).

In particolare Leymann e Gustavsson (1984) si riferivano al mobbing come ad una vessazione di natura psicologica che era perpetuata nei luoghi di lavoro, ripetuta e prolungata nel tempo. Da quel momento in poi con la parola mobbing s'indicherà una situazione di disagio lavorativo in grado di provocare dei problemi psicologici, psicosomatici e sociali. La ricerca di Leymann si svolse in Svezia negli anni 80. Prima di lui la ricercatrice americana Carrol Brodsky pubblicò un libro dal titolo "The Harassed Worked" (1976) in cui era descritto il fenomeno di "Harassment" (molestia), ripetuto tentativo di reprimere e frustrare un collega sul luogo di lavoro. L'autrice si riferiva ai primi casi di quello che in seguito sarebbe stato chiamato "mobbing" e alle molestie di tipo sessuale e razziale sui luoghi di lavoro, definiti anche col termine di "Work Abuse" (Ranieri, 2003), ma poneva anche un'attenzione specifica sulle condizioni di lavoro particolarmente frustranti in cui si proponeva un'attività ripetitiva, monotona e stressante, che non lasciava spazio a grandi obiettivi (Marrone, 2004).

Negli anni 70 il medico svedese Peter-Paul Heinemann (1972) e poi il norvegese Dan Oleweus (1978), coniarono il termine "Bullying" per indicare un tipo di comportamento aggressivo e distruttivo, legato per lo più al mondo giovanile. In alcuni paesi come quelli di cultura anglosassone, in Norvegia e in Giappone, questo termine è utilizzato anche per indicare le violenze di tipo psicologico perpetuate sul luogo di lavoro, ma in linea di massima a questi fenomeni si attribuisce più propriamente il nome di mobbing o bossing. Il mobbing, infatti, a differenza del bullying, raramente contempla la violenza fisica, anche se non la esclude (vedi Ege, 2001), ma si caratterizza per comportamenti più sofisticati, che talvolta sono fatti apparire come casuali.

Per questo Leymann optò per il termine mobbing e ne diede una definizione che nel 1996 fu considerata quella ufficiale: "*Comunicazione ostile e non etica perpetrata in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che, a causa del mobbing è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì costretto per mezzo di continue attività mobbizzanti. Queste azioni si verificano con una frequenza piuttosto alta (definizione statistica: almeno una volta la settimana) e per un periodo di tempo*

---

<sup>1</sup> Mi riferisco al CPS di Via Settembrini 32, a Milano, dove un'equipe di psicologi segue un progetto sul mobbing per l'Azienda Ospedaliera Fatebenefratelli.

(definizione statistica: una durata di almeno sei mesi). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata, il mobbing crea seri disagi psicologici, psicosomatici, sociali (H. Leymann 1996; trad. di G. Favretto, 2005, p.17).

Leymann descriverà inoltre le caratteristiche del mobbing e fornirà un modello teorico che ne illustra le varie fasi in cui si realizza.

Ma ad introdurre lo studio del fenomeno mobbing in Italia è stato lo psicologo del lavoro Harald Ege, che ha costruito un modello teorico adatto alla realtà culturale italiana, molto diversa da quella nord europea. Nel 1996 Ege ha fondato a Bologna l'Associazione "PRIMA" finalizzata a sviluppare la ricerca contro il mobbing.

Egli definisce il mobbing come una forma di terrorismo psicologico sul luogo di lavoro (Ege, 1996).

In seguito nel 2001, nel testo "Mobbing, conoscerlo per vincerlo" egli ne dà una nuova definizione:

*"Il mobbing è una guerra sul lavoro in cui, tramite la violenza psicologica, fisica e/o morale, una o più vittime del mobbing vengono costrette ad esaudire la volontà di uno o più aggressori. Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e/o la professionalità della vittima. Le conseguenze psicofisiche di un tale comportamento aggressivo risultano inevitabili per il mobbizzato"* (Ege, 2001, p.33).

Nel prossimo numero del giornale vedremo quali sono gli elementi che caratterizzano il mobbing e che ci permettono di riconoscerlo. Successivamente vedremo come nasce e come si sviluppa attraverso il modello a fasi di Ege, quali sono le cause e quali le conseguenze. Mi soffermerò in particolare poi sulle dinamiche di gruppo che agiscono nel mobbing, dove l'attore principale è proprio il gruppo, senza la cui complicità esplicita o implicita le azioni mobbizzanti e il loro scopo fallirebbero. Quindi analizzeremo il fenomeno mobbing sullo sfondo del contesto storico contemporaneo e dell'attuale mondo del lavoro e per finire illustreremo brevemente le altre forme del disagio lavorativo (per es. il burn-out e lo straining).

Rosalba Gerli, Milano, 6 gennaio 2007.

#### Bibliografia:

- Brodsky, C.M. (1976), *The Harassed Worker*, Toronto, CND, Lexington Books, D.C. Heath & Co.
- Ege, H. (1996), *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Bologna, Pitagora.
- Ege, H. (2001), *Mobbing conoscerlo per vincerlo*, Milano, Franco Angeli.
- Favretto, G. (2005), (a cura di), *Le forme del mobbing, cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali*, Milano, Raffaello Cortina Editore.
- Guarino, D. (2001), *Una forma di disadattamento lavorativo: il Mobbing*, Tesi discussa alla Facoltà di Psicologia, Padova, a.a. 2000-01.
- Heinemann, P. (1972), *Mobbing-gruppvoald bland barn och vuxna (Mobbing-violenza di gruppo da parte di bambini e adulti)*, Stockholm, S., Natur och Kultur.
- Leymann, H., Gustavsson, B. (1984), *Psyiskt void I arbetslivet. Tvd explorative undersokningar (violenza psicologica sui posti di lavoro. Due studi esplorativi)*, Undersokningsrapport 42, Arbetarskyddsstyrelsen, Stockholm, S.
- Leymann, H. (1996), "The content and development of mobbing at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, pp. 165-184.
- Leymann, H., Gustafsson, A. (1996), "Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, pp. 251- 275.
- Lorenz, K. (1963), *L'aggressività*, Milano, Il Saggiatore.
- Marrone, A. (2004), *Mobbing*, pubblicazione allegata al quotidiano L'Unità, Roma.
- Olews, D. (1978), *Aggression in the Schools: Bullies and Whipping Boys*, Washington, D.C., Hemisphere (Wiley).
- Olews, D. (1993), *Bullismo a scuola: ragazzi oppressi, ragazzi che opprimono*, Firenze, Giunti, 1996.
- Ranieri, D.(2003), *Il lavoro molesto*, Roma, Ediesse, 2° ed. 2004.