

<< *Un soggetto che "tiraneggia"*  
**INDIVIDUI**  
*psicologicamente più deboli*

&gt;&gt;



INTERVISTA A:  
 LUCIANA  
 D'AMBROSIO MARRI

DI VALENTINA MARIA FABBRI

**DAI 35  
 AI 45 ANNI**

ECCO LA FASCIA DI ETÀ  
 DI GIOVANI DONNE  
 PIÙ COLPITE  
 DAL FENOMENO  
 AZIENDALE



# *Al lavoro con il* **MOBBBER...**

**D**

a un punto di vista etimologico, il fenomeno del mobbing deriva dal termine "to mob" che significa proprio attaccare, assalire; la parola è stata usata per la prima volta dall'etologo Konrad Lorenz che individuò questo tipo di atteggiamento in determinati animali appartenenti alla medesima specie, notando forme di aggressività all'interno dello stesso gruppo. Sul piano sociale è un fenomeno studiato in origine in Sve-

zia, verso forme concrete di bullismo, del "tiraneggiare". «Se poi vogliamo parlare del fenomeno applicato in ambito lavorativo, si può verificare il caso specifico del "bossing", il capo che attua una serie di comportamenti negativi nei confronti di un suo subalterno, oppure può essere un comportamento messo in atto da colleghi (dunque in una situazione orizzontale, fra pari) o addirittura il caso estremo ed inaspettato, (considerando le varie angolature gerarchiche) di un dipendente che si comporta in un certo modo - persecutorio - con il proprio responsabile. Tuttavia, non bisogna rischiare di generalizzare e/o banalizzare questo tipo di fenomeno: tanti già gridano all'allarme mobbing nel semplice momento in cui, il proprio ufficio viene trasferito in un luogo distante dal proprio domicilio, oppure attribuire le ragioni di uno stress diffuso e generalizzato (magari per cambiamenti organizzativi o fusioni) al fatto che, in ambito lavorati-

vo, forse si sta verificando, nei propri confronti, un comportamento mobbizzante», afferma la sociologa del lavoro ed esperta di management e rapporti organizzativi Luciana d'Ambrosio Marri. Il mobbing, quello vero, passa attraverso una serie di comportamenti che intenzionalmente intendono attuare azioni violente soprattutto sul piano psicologico, con lo scopo di provocare, in alcuni casi, il licenziamento del malcapitato. Azioni di mobbing attuate da un'organizzazione verso un singolo individuo, che hanno una logica di aggressione, volta al mettere in dubbio il lavoro svolto, soprattutto a suscitargli nel lavoratore in termini d'identità professionale, agganciandosi a una rete di isolamento costruita con altre persone verso un terzo soggetto: è attraverso il gruppo che si scatenano un rinforzo e un sostegno alla violenza psicologica perpetrata dal "mobber". Non esiste ancora ad oggi una legge specifica che garantisca e protegga il lavoratore da questo



fenomeno spiacevole: molti sostengono che il lavoratore possa individuare forme di tutela già all'interno della vigente legge sul lavoro, oltre che dei codici civile e penale e della Costituzione. «In un mondo professionale, caratterizzato da tanta precarietà spesso camuffata da eccessiva flessibilità, questi fenomeni sono sempre più diffusi. Sono comportamenti che rispondono a logiche assolutamente perverse, soprattutto nei confronti della vittima, perché sono atteggiamenti pianificati con minuzia quasi diabolica;

**MAGARI NON SI ARRIVA A TOCCARE LA VIOLENZA FISICA, TUTTAVIA QUELLA PSICOLOGICA PUÒ ESSERE MOLTO PIÙ DEVASTANTE E PERICOLOSA, PERCHÉ RISCHIA DI METTERE IN CRISI SIA L'IDENTITÀ DELLA PERSONA SIA LE SUE REALI CAPACITÀ ORGANIZZATIVE E LAVORATIVE**

sostiene convintamente Luciana d'Ambrosio Marri. Un esempio concreto di cosa significhi subire questo atteggiamento ci viene dato direttamente da una pellicola cinematografica italiana, *Mi piace lavorare*, (regista Francesca Comencini, 2003), nella quale la protagonista interpretata da Nicoletta Braschi, si vede limitare di giorno in giorno il carico di lavoro nel settore contabilità che svolgeva con grandissima passione ed impegno, per essere spostata di volta in volta a svolgere incarichi completamente differenti e sempre più umilianti e senza senso... finché un bel giorno le viene detto che probabilmente lei, pur essendo una donna professionista con notevoli capacità, non rispecchia le esigenze aziendali, non è in grado di stare al passo con i loro tempi ed obiettivi. «I primi segnali dell'insorgenza del malessere, intesi come campanelli d'allarme di un eventuale mobbing, possono essere facilmente individuati in frequenti mal di testa, reazioni allergiche improvvise, attacchi di ansia ogni mattina quando si va al lavoro o puntualmente varca la porta in ufficio un determinato soggetto identificato come autore del mobbing, oppure una depressione sempre più diffusa», continua l'esperta di management Luciana d'Ambrosio Marri. Eppure, è possibile davvero poter prevenire in qualche modo tutto ciò? «Quando l'individuo percepisce una serie



di sintomi, qualcosa che accade non solo per puro caso coinvolgendolo negativamente (per esempio, si è esclusi sistematicamente da determinate informazioni necessarie per il lavoro), a quel punto l'individuo può agire concretamente, riconoscendo in anticipo che si sta verificando una regia di accanimento nei suoi riguardi, e deve evitare il cadere nei ruoli previsti nel rapporto vittima-carnefice. È necessario non lasciarsi intrappolare in un rapporto fatto di vessazioni: meglio prendersi un periodo di aspettativa, non necessariamente lunga, e prima ancora di ciò, documentare le proprie assenze e i propri disagi psico-fisici con referti medici, per acquisire elementi e certificazioni probanti di un malessere in corso. Il fenomeno del mobbing va inoltre analizzato secondo un'ottica maggiormente sistemica: esistono persone non in grado d'intrecciare relazioni sociali sane sul luogo di lavoro; nel momento in cui, s'incrociano sulla stessa strada persone "malate" con atteggiamenti violenti, di autoproclamazione e soggetti che, contrariamente sono più deboli e insicuri, è assai frequente che possa scattare l'atteggiamento mobbizzante da parte del mobber. Ci sono indubbiamente contesti lavorativi che favoriscono, più di altri, l'eventuale nascita di questi deviazioni comportamentali, atteggiamenti persecuto-

ri con l'azzeramento delle capacità di senso critico...sfortunatamente non stiamo parlando di ciò che poteva già accadere negli anni Trenta o Sessanta, tutto ciò si verifica ancora oggi che siamo nel moderno 2015», spiega Luciana d'Ambrosio Marri. Ci si domanda, a questo punto, se le persone vessate, con un carattere differente, più forte e consapevole, sarebbero capaci di strutturare una maggiore difesa. Se la persona in questione sviluppa una certa solidità è evidente che diventerà un soggetto meno fertile -a questo tipo di insinuazioni malate e di ►



*Riconoscere e arginare il fenomeno del mobbing. Ne parliamo con la Sociologa del lavoro ed esperta di rapporti organizzativi Luciana d'Ambrosio Marri*



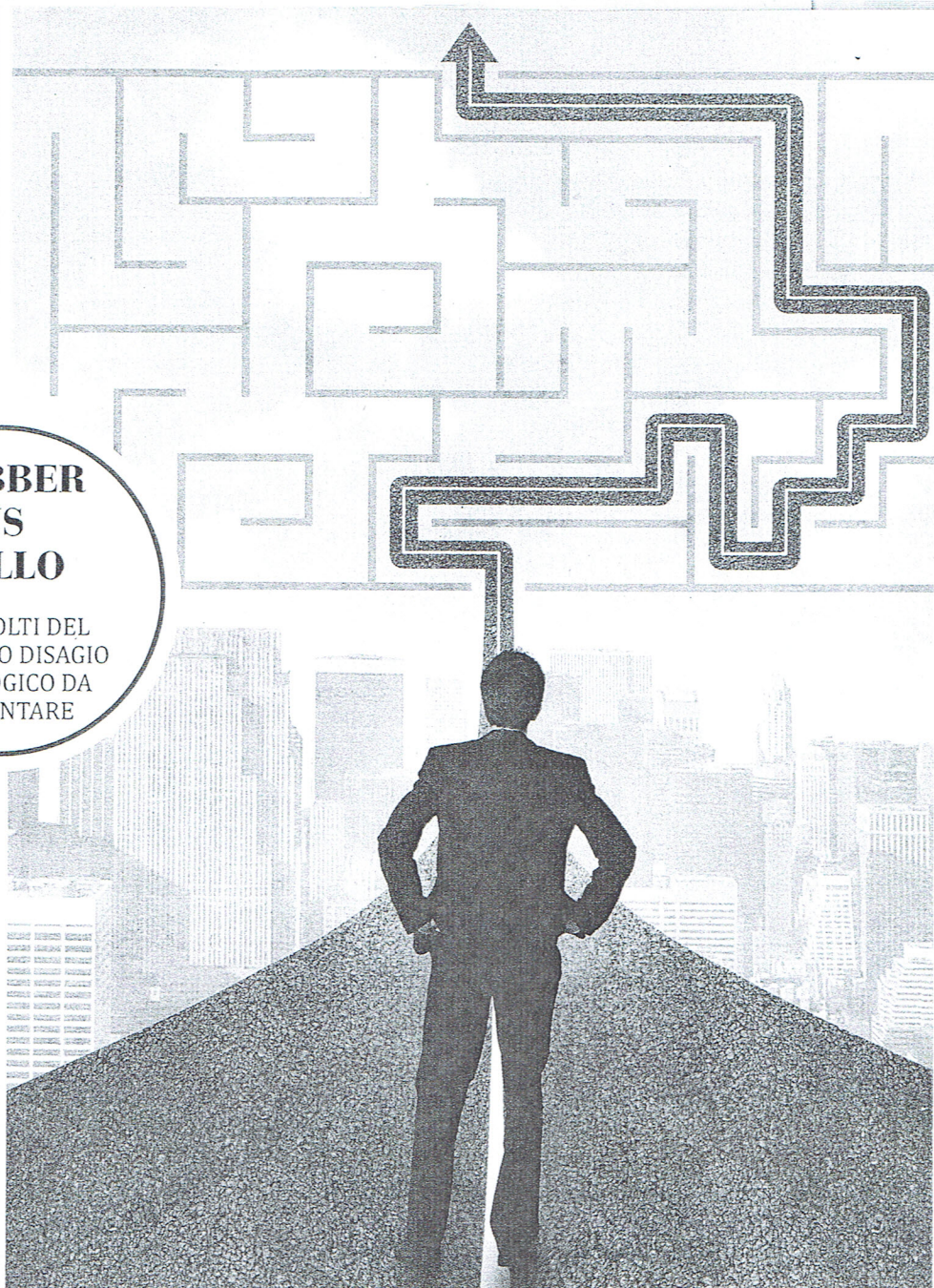


## MOBBER VS BULLO

I DUE VOLTI DEL  
MEDESIMO DISAGIO  
PSICOLOGICO DA  
AFFRONTARE

### MOBBING FAMILIARE: LE RAGIONI PER CUI DONNE E UOMINI SI FANNO DEL MALE A VICENDA

**U**n fenomeno descritto letteralmente come tipo di violenza perpetrata all'interno di un nucleo familiare. Anche in questo caso di mobbing familiare vengono messi in atto dai mobber comportamenti coercitivi e vessatori nei confronti della vittima prescelta, finalizzati a renderla fragile e manipolabile a proprio piacimento. Questo tipo di mobbing si verifica a seguito di un divorzio o dell'allontanamento di uno dei coniugi della coppia, coinvolgendo anche i figli. Tipiche modalità per metterlo in atto: gli ex-coniugi non fanno altro che delegittimare la figura dell'altro genitore dinanzi agli occhi della prole comune, cercando di attuare un vero e proprio sabotaggio dell'ex partner teso a impedirne la frequentazione, spesso associando minacce non esattamente velate. Lo scopo di questa pratica è di ottenere un'interruzione di fatto del legame tra il figlio e la parte lesa, convincendo la vittima in maniera subdola della necessità di giungere ad una separazione consensuale. Al pari di tutti gli altri tipi di mobbing, anche questo se subito per periodi molto lunghi, può generare stati d'ansia, angoscia, depressione, senso d'inefficacia, inadeguatezza e diminuzione dell'autostima: disagi che, spesso rendono del tutto indispensabile una psicoterapia e, in alcuni casi, l'integrazione di un intervento farmacologico mirato. Ciò allo scopo di gestire in modo sano le difficoltà, arginare il peso negativo dell'azione del mobber su di sé, riuscendo a fronteggiarlo minimizzando gli effetti del suo comportamento manipolatorio e distruttivo.



comportamenti mobbizzanti. Pertanto l'individuo con una buona dose di autostima, di senso critico e autolegittimazione rappresenta un ottimo ostacolo al comportamento negativo che potrebbe ricevere e dover essere costretto a subire dal mobber senza avere la forza e gli strumenti per poter reagire. Fra le categorie più a rischio, quali vittime del mobbing, primeggiano particolarmente le donne, soprattutto madri e mogli, con un'età compresa fra i 35 e i 45 anni, le quali si ritrovano ad affrontare una condizione esistenziale più difficoltosa, in quanto hanno svariati problemi: la maternità, il lavoro, e l'eventuale stessa richiesta del part-time che, da una parte soddisfa determinate esigenze di gestione temporale, dall'altra penalizza le possibilità di crescita professionale e di poter fare carriera, bilanciandosi disperatamente tra vita familiare e lavoro. La stessa scelta di una coppia di non fare un secondo figlio spesso non è al-

tro che il risultato della mancanza lampante di una rete di servizi ad hoc che possa sostenere le famiglie in questa bellissima scelta, che implica una ovvia necessità di accudimento. «Studi recenti hanno persino evidenziato come si possano rilevare forti correlazioni tra bambini che sviluppano comportamenti da bullo e la loro tendenza a diventare futuri mobber nel mondo del lavoro, un collegamento assai plausibile che non ci meraviglia. Molto importante sarebbe riconoscere nella scuola l'insorgenza di questi comportamenti, ed evitare che la gravità di questi episodi venga bonariamente e superficialmente sminuita da genitori distratti o da insegnanti con tendenze a non volersi fare carico di questi problemi degli alunni», conclude la sociologa del lavoro Luciana d'Ambrosio Marri. Aiutare questi soggetti equivale a dare una mano alla comunità intera, non solo ad un futuro contesto lavorativo **B**