

IL MOBBING COME COMPETENZA DISTRUTTIVA PER L'AZIENDA

Se all'interno dell'azienda distinguiamo dei **processi integrativi** (comunicazione circolare, leadership partecipativa, clima aziendale collaborativo, ecc.) e dei **processi non-integrativi** (comunicazione centralizzata, leadership autoritaria, stress, ecc.) possiamo inserire il mobbing all'interno di questi ultimi, con tutta la sua forza devastante per l'azienda e i soggetti che attivamente la costituiscono.

All'interno dell'azienda, il mobbing può dunque rappresentare una reale **competenza distruttiva**, che mettendo in moto meccanismi deleteri conduce ad una disgregazione dei processi aziendali e delle risorse umane, con evidenti effetti negativi sul clima lavorativo e sulla produttività.

Cos'è il mobbing?

Il **mobbing** è una forma di persecuzione esercitata sul posto di lavoro da uno o più **mobbers**, e si manifesta come un'azione che si ripete per un lungo periodo di tempo al fine di danneggiare qualcuno, il **mobbizzato**, in modo sistematico e con uno scopo preciso.

Lo **scopo del mobbing** si configura spesso come il tentativo di eliminare una persona divenuta scomoda o indesiderabile inducendola a dimettersi, o provocando un motivato licenziamento, attraverso comportamenti aggressivi e vessatori. Nella maggior parte dei casi, il mobbing si delinea dunque come un'azione strategica, dove il soggetto è vittima di ripetute prevaricazioni in modo deliberato ed intenzionale.

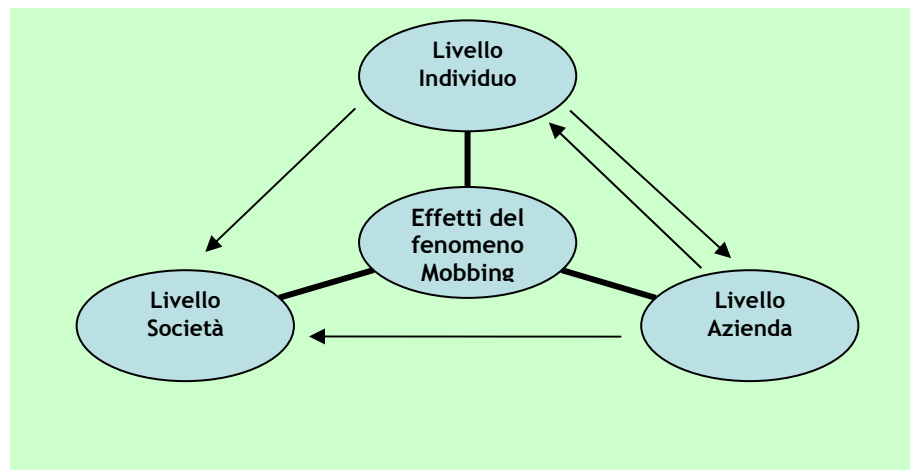
Tali azioni mobbizzanti possono essere attuate da diverse figure aziendali:

- da colleghi di stesso livello;
- dall'azienda-datore di lavoro, situazione nella quale la strategia persecutoria può assolvere diverse finalità:
 - riduzione, ringiovanimento o razionalizzazione del personale;
 - imporre maggiore sudditanza psicologica e fedeltà all'azienda;
 - repressione dell'attività sindacale;
- da superiori verso collaboratori;
- da subordinati verso superiori, situazione nella quale viene messa in discussione l'autorità.

Come si concretizza il mobbing?

| |
|----------------------------------------------|
| Persecuzioni psicologiche |
| Trattamenti discriminatori |
| Attacchi alla professionalità del lavoratore |
| Imposizione di ritmi di lavoro eccessivi |
| Licenziamenti illegittimi |
| Ingiurie |
| Diffamazione |
| Delitti contro le libertà morali |

Quali sono le possibili conseguenze del fenomeno mobbing?



A **livello individuo**, la persona mobbizzata viene danneggiata sia psicologicamente che fisicamente e, menomata della sua capacità lavorativa, può manifestare:

- alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo: ansia, depressione, attacchi di panico, anestesia emozionale, ecc.;
- alterazioni dell'equilibrio psicofisiologico: cefalea, vertigini, disturbi gastrointestinali, disturbi del sonno e della sessualità, ecc.;

- disturbi comportamentali: modificazioni del comportamento alimentare, reazioni autoaggressive ed eteroaggressive, passività, ecc.;
- crisi esistenziale causata dalla perdita del ruolo di lavoratore, perdita che mina le fondamenta dell'identità personale e della propria autostima.

Il mobbing può inoltre provocare gravi ripercussioni anche sulla vita privata e familiare del mobbizzato, dando luogo al fenomeno denominato “**doppio mobbing**”, per cui la vittima, riversando i propri problemi in famiglia e cercando riparo e conforto in essa, diventa una minaccia per l'integrità e l'equilibrio dello stesso nucleo familiare, che da una posizione protettrice verso il proprio caro assumerà al contrario un atteggiamento di difesa e contrattacco.

A livello azienda, la conseguenza principale provocata dal mobbing è un sensibile **calo di produttività**, che si traduce in perdita di denaro:

- il mobbizzato non lavora più con gli stessi ritmi e la stessa efficienza: è demotivato e spesso assente per malattia;
- il mobber, compiendo sabotaggi od inducendo la vittima in errore, provoca costosi danni all'azienda, perdendo inoltre una parte del suo tempo (=denaro) al fine di mettere in atto queste azioni prevaricatrici;
- il mobbing può avere effetti sul clima aziendale generale: anche soggetti non coinvolti direttamente possono avvertire disagio e malessere, con conseguente perdita di motivazione e calo di produttività;
- le relazioni interpersonali sono alterate: possibili diminuzione di collaborazione all'interno del gruppo di lavoro e calo di qualità del lavoro stesso.

Dal livello individuo al livello azienda, i costi del mobbing si riflettono quindi a livello dell'intera **società**, considerando da una parte i danni alla persona colpita, dall'altra gli sforzi in termini di tempo-denaro affrontati dall'azienda per coprire le perdite causate dal fenomeno.


L'azienda deve dunque prestare attenzione alle molteplici dinamiche di mobbing che si possono concretizzare al suo interno, ponendo in essere

- strategie di prevenzione;
- ed interventi mirati alla risoluzione del fenomeno;

per evitare, o limitare, l'apertura di una frattura all'interno dell'azienda che solo con costi elevati in termini di tempo, denaro e risorse umane sarà faticosamente risanabile, considerando il calo di produttività e qualità del lavoro, il deterioramento del clima aziendale, e le possibili cause giudiziarie intentate dai soggetti mobbizzati con conseguente perdita non solo di liquidi ma dell'immagine dell'azienda stessa. Il datore di lavoro ha dunque precise responsabilità anche nel caso in cui non rappresenti egli stesso il mobber e l'ispiratore di tali forme persecutorie, e come tale ha il preciso dovere di intervenire e garantire un corretto svolgimento della prestazione di lavoro.

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| QUALI INTERVENTI CONCRETAMENTE ? |
| Interventi formativi |
| <ul style="list-style-type: none"> → a livello individuale: formazione rivolta alle singole persone, mobbizzati o meno, mirata a favorire la nascita di una reale consapevolezza intorno al fenomeno, rafforzando l'autostima e l'identità personale → a livello aziendale: formazione rivolta ai dipendenti dell'azienda, quadri e dirigenti, con l'obiettivo di fornire delle modalità di gestione del conflitto e del mobbing → a livello professionale: formazione indirizzata a quei professionisti, come medici, psicologi, avvocati, operatori sociali, che rappresentano i primi punti di riferimento a cui si rivolge una persona con problemi sul lavoro |
| Consulenza e sostegno psicologico alle vittime del mobbing |
| mirati a favorire la presa di coscienza di eventuali situazioni di mobbing e a fornire gli strumenti per reagire in modo costruttivo a situazioni vessatorie |
| ... ED A LIVELLO AZIENDALE ? |
| Interventi formativi |
| <ul style="list-style-type: none"> → personalizzati in base alle specifiche esigenze aziendali e individuali → indirizzati ad ogni livello aziendale |
| Monitoraggio costante del clima aziendale |
| <p>determinare il livello di conflittualità aziendale e il livello di stress ed ansia del singolo individuo e portare alla luce eventuali situazioni di mobbing</p> <ul style="list-style-type: none"> → interventi di valutazione ed analisi del clima aziendale |

| |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Creare all'interno dell'azienda strutture di riferimento per la problematica mobbing |
| Offrire consulenza e colloqui di sostegno psicologico ai soggetti mobbizzati |
| Prevenzione offrire consulenza e sostegno psicologico ai soggetti che esternano disagio e difficoltà all'interno dell'azienda |
| Interventi di ristrutturazione, sviluppo, orientamento e valorizzazione delle risorse umane in forza all'azienda |

 tel. +39.049.8762666
bplus@bplus.it

Business PLUS - Padova
dott.ssa Valeria Rota