

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3231 di venerdì 10 gennaio 2014

Mobbing: le responsabilità organizzative

Dove finisce una gestione manageriale rigida e dove inizia il Mobbing? In quali casi si può parlare di Bossing?

E' fondamentale rendersi conto che il Mobbing è un sintomo, cioè la manifestazione di un conflitto tra individui all'interno delle organizzazioni; tuttavia questa interpretazione può impedire di cercare altre possibili cause. E' dunque di primaria importanza considerare anche gli aspetti organizzativi dell'azienda.

Una distinzione importante da fare, ma non sempre attuabile, consiste nell'individuare dove finisce una gestione manageriale rigida e dove inizia il Mobbing. C'è una discrepanza tra come le organizzazioni descrivono la loro gestione e cosa effettivamente fanno. In alcune aziende con elevata competizione interna e forte pressione per raggiungere i risultati, ed in cui predominano modalità relazionali basate sull'aggressività, alcuni tipi di comportamento, assimilabili al Mobbing, vengono accettati dai membri del gruppo lavorativo. Inoltre in altre aziende vengono tollerati comportamenti normalmente inaccettabili se questi vengono messi in atto da persone che occupano una certa posizione gerarchica al suo interno.

Le cause per cui il Mobbing può nascere e svilupparsi, anche in un ambiente di lavoro precedentemente alieno da qualsiasi fenomeno aggressivo costituiscono una materia affascinante e di importanza cruciale per la comprensione e prevenzione di questo processo.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0140] ?#>

Il Mobbing può essere intenzionalmente perseguito dall'azienda datrice di lavoro come strategia specifica di gestione del personale; tuttavia, nella maggior parte dei casi esso è causato da colleghi, da capi o da sottoposti per svariate ragioni, dall'ambizione, alla gelosia,

alla semplice antipatia personale. In questi casi, il Mobbing si sviluppa completamente all'oscuro della Direzione aziendale. Quando il Mobbing è una strategia d'azione dell'azienda si parla di "Bossing".

Il Bossing è una forma di terrorismo psicologico che viene programmato dall'azienda stessa o dai vertici dirigenziali ai danni di dipendenti divenuti in qualche modo, che si vuole eliminare. Il Mobbing dunque si trasforma in una vera e propria politica aziendale, assumendo caratteri di normalità e di ineluttabilità. Il dott. Harald Ege nel suo ultimo libro dà la seguente definizione: "Il Bossing è un tipo di Mobbing politico in cui la linea politica del mobber coincide con quella aziendale e in cui il mobber può essere considerato l'organizzazione stessa, il datore di lavoro o comunque i vertici aziendali in genere".

Ci sono aziende che perseguono deliberatamente una politica di Bossing per terrorizzare i dipendenti ed indurli così ad accettare lavori umilianti, ritmi particolarmente sostenuti o paghe irrisorie. Altre volte il Bossing viene utilizzato come una vera e propria strategia di riduzione del personale: si semina il panico e si crea appositamente un clima organizzativo pessimo, in modo da spingere i dipendenti alle dimissioni.

"Il Mobbing si dice politico quando è usato dal mobber per perseguire uno scopo preciso. In questo senso il Mobbing è una continuazione della sua linea politica con altri mezzi". (Ege 2001)

Il Bossing può attuarsi in modi diversi, ma tutti tendono alla creazione, attorno alla persona da eliminare, di un clima insopportabile: atteggiamenti severi, minacce, rimproveri, a volte anche sabotaggi venuti dall'alto, difficilmente dimostrabili.

Quasi sempre si gioca ad ogni livello possibile: si tratta di una vera e propria ricerca finalizzata a distruggere i dipendenti (o un dipendente specifico). Spesso anche un semplice ed insignificante errore di distrazione commesso nella compilazione di un modulo può diventare per il datore di lavoro uno strumento di persecuzione e di accusa. Siamo di fronte a programmi normalmente difficili da capire, in cui più o meno tutto è permesso: il mobber, l'aggressore, è l'azienda stessa che,

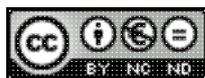
evidentemente, ha il coltello dalla parte del manico.

Altre volte l'azienda non ha nemmeno bisogno di ricorrere a mezzi estremi: è sufficiente già togliere al dipendente scomodo i suoi status-simboli così duramente guadagnati (la macchina dell'azienda, il telefono cellulare, etc.), oppure affidargli di punto in bianco dei lavori in cui egli si trovi non soltanto degradato e dequalificato, ma anche privato di qualsiasi opportunità di compiere qualcosa di costruttivo.

Ci sono addirittura delle aziende che giocano su ciò che si può dire "a carte scoperte", attuando veri e propri ricatti nei confronti dei dipendenti da eliminare del tipo: "Se Lei non vuole andarsene, allora da oggi in poi può occuparsi dell'archivio, o del magazzino". Senza parlare di tutta la serie delle transazioni che possono essere proposte al dipendente (il più delle volte senza che egli abbia effettivamente nessuna scelta), giocando sulla sua necessità di mantenere in qualche modo il suo posto di lavoro. Il Bossing esiste ed è documentato in tutta Europa; in Italia trova più che mai condizioni favorevoli per prosperare grazie alla crisi latente e continuativa che causa necessariamente un elevato livello di disoccupazione e, conseguentemente, un'altissima paura da parte dei lavoratori di perdere il proprio posto. In questa situazione la pressione che il datore di lavoro ha la possibilità di esercitare sul dipendente con la minaccia del licenziamento diventa facilmente uno strumento di Bossing, o **Mobbing** pianificato.

La facilità con cui sempre più ditte ricorrono a questi mezzi poco ortodossi per operare rivoluzioni nel proprio personale è impressionante e direttamente collegata al clima di crisi economica in cui il mondo industrializzato si dibatte ormai da anni. Tuttavia, chi pratica il Bossing evidentemente non conosce, o non si rende conto, delle conseguenze deleterie che alla lunga potrebbero rivelarsi.

Tratto da "Il Mobbing - Dispensa per il corso di Psicologia di Comunità a.a. 2007/08 dell'Università degli Studi "G. D'Annunzio" di Chieti e Pescara - a cura di Graziana Mazzotta" (formato PDF, 380 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it