

La parola Mobbing, ideata dal Prof. Heinz Leymann, deriva dal verbo inglese, to mob: ledere aggredire, ma secondo alcuni autori, il termine inglese deriverebbe a sua volta dal latino "mobile vulgus" inteso nel significato antico di "movimento della gentaglia", ossia aggressione di folla tumultante nei confronti di qualcuno. Una situazione di mobbing può verificarsi nell'ambiente di lavoro ma anche in famiglia, o in qualunque altra situazione ambiente ove sia possibile osservare la sistematica disgregazione dei valori e degli equilibri del consesso iniziale. Sono osservabili fenomeni di "child mobbing" anche nelle scuole, ravvisabili in episodi di bullismo.

Il fenomeno fu teorizzato negli anni '80 da un gruppo di psicologi di lavoro svedesi guidati dal tedesco Heinz Leymann che individuarono i comportamenti che realizzano la situazione di aggressione o di esclusione di un lavoratore dal proprio ambiente di lavoro. Gli studi trovarono consensi sempre più ampi in Europa e da qualche anno anche l'Italia ha in programma di varare una legislazione adeguata.

Secondo il nostro legislatore sono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche, quelle azioni che mirano esplicitamente a danneggiare un lavoratore, quali atti vessatori o persecutori, critiche e maltrattamenti verbali esasperati, molestie sessuali, offese alla dignità, delegittimazione dell'immagine all'interno o all'esterno.

Il fine del mobbing è mirato a discriminare, screditare o comunque danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale ed informale. Porre la vittima in una condizione di isolamento, che si può attuare anche attraverso il diniego sistematico del saluto, il rifiuto di colloqui, la destinazione ad incarichi disagiati, fuori sede e lontano dagli affetti personali. Lo scopo è quello di ridurre il grado di influenza del lavoratore sugli altri, rimuoverlo o escluderlo da incarichi, estrometterlo dalla normale comunicazione aziendale, sottostimare sistematicamente i risultati, attribuirgli compiti al di sotto o molto al di sopra delle sue possibilità professionali o delle proprie condizioni fisiche e di salute.

Ad ogni situazione di mobbing lavorativo, corrisponde una organizzazione sommersa da parte del datore di lavoro, dei superiori o degli stessi colleghi, poiché i metodi utilizzati sono apparentemente leciti e per il loro carattere subdolo non sempre sono facilmente individuabili.

L'autore del mobbing è definito "mobber" e se questi è l'azienda, l'attività è indicata con la parola "bossing" che individua una situazione di mobbing verticale per distinguerla da quella orizzontale, consumata dai colleghi del lavoratore mobbizzato. Un tipico segnale di bossing è costituito dalla revoca di benefici sui quali il dipendente contava sia in termini patrimoniali che di prestigio: l'auto aziendale, il telefonino, la sostituzione degli arredi e tutto quanto può essere utile per umiliare ed indebolire psicologicamente la vittima predestinata.

In Italia, la strategia è spesso usata come reazione alla rigidità del sistema che tutela i licenziamenti individuali, allo scopo di costringere la vittima a dare le dimissioni volontarie, invogliate anche da incentivi economici, pur di evitare l'impugnativa onerosa di un licenziamento che può essere devastante per l'affermazione del potere imprenditoriale.

The Mobbing Encyclopaedia

Bullying; Whistleblowing

Consequences of mobbing

© Heinz Leymann - file 15100e

Effects on Society: In Australia, [Toohey \(1991\)](#) calculated some of the costs for these and other cases of stress-related illnesses. The Australian society's costs for sick leaves due to employees being maltreated in the workplace are dramatic. Toohey's main criticism is focused on the fact that these employees, following long periods of being subjected to very poor psychosocial work environments, eventually consulted their physicians who diagnosed "stress" (as is usually done in this country). Toohey's criticism is that the "health industry", by using this procedure, focuses on "being ill", "not being well", or "not being able to take the strain of working life", instead of forcing management, as Toohey claims should be done, to carry out inquiries into the working environments which produced the illnesses. The result of this type of policy does not give management any incentive to reorganize the working procedures or the social environment of their companies.

Highly abused employees also show a tendency towards early retirement, as has been shown by Swedish public statistics. The figures for 1991 show that as much as approximately 25% of the work force above the age of 55 were retired early. The Social Insurance Office estimated that there were a great many individuals who developed illnesses from poor psychosocial working environments, in other words, mobbing experiences. Between 20% and 40% of the yearly number of early retirements was caused by poor psychosocial environments. Approximately every third to fifth early retiree in this age group had suffered from extensive mobbing (personal discussions with officials from the Swedish National Board of Social Insurance, 1993).

The fact that the Swedish government wanted to protect the national budget from these heavy financial burdens is not surprising. At the turn of the year 1993/1994, the **Vocational Rehabilitation Act** went into effect. This law states that employers are obliged to present a vocational rehabilitation plan to the Social Insurance Office as soon as an employee has been on sick leave one month, or ten times within a 12-month period. The purpose of this enactment is to transfer costs for rehabilitation to the origin; the workplace where poor environmental conditions triggered costly consequences (**AFS, 1994**).

Effects on the Organization: **Johanson (1987)**, a Swedish business economist, developed itemized lists in order to calculate company costs for repetitive or long-term sick leaves. He found methods by which to compute different kinds of costs to the company. He was also able to demonstrate that it was less costly for a company to offer these employees professional **vocational rehabilitation**, even a very expensive one, and to reorganize working environments, than to deal with employees in the manner as shown in the [case of Eve](#).

Extended conflicts of this kind cause further negative development, worsening the psychosocial workplace environment. As the concept of mobbing is new, it is obvious that research results concerning these effects are not yet available. Hypothetically, one can imagine its consequences in the form of higher production costs, higher personnel turnover, lack of personnel motivation and so on.

Effects on the mobbed individual: For the individual, mobbing is highly destructive. We might wonder why the person does not leave the organization. But as a person becomes older, his/her ability to find a new job diminishes. This is probably the reason behind another fact, namely that those who have developed **PTSD** (Post-traumatic stress disorder) because of mobbing are rarely younger than 40 years of age ([Leymann & Gustafsson, 1996](#)). The risk that the subjected person's occupational position will stagnate or even worsen is elevated (this is well demonstrated in a study by **Knorz & Zapf, 1996**). Expulsion from employment may easily turn into a situation in which the individual in question is unable to find any job at all, which means that he or she is in effect expelled from the labor market (e. g. **Grund, 1995**). Seen from this perspective, further negative effects will most likely be detected in future research.