

Patologia delle organizzazioni a rischio di mobbing

di [Sergio Scialanca](#)

Durante la riunione annuale per lo scambio di auguri natalizi, in cui erano riuniti tutti i dipendenti di un'azienda, il presidente del consiglio di amministrazione che teneva il discorso di rito, dopo aver descritto alcune difficoltà organizzative che si erano verificate e nell'intento di fare propositi di miglioramento per l'anno nuovo, concluse il suo intervento con queste parole: "Non si muove foglia che Dio non voglia. E - qui - Dio sono io!".

Nelle organizzazioni il modello più adottato è quello piramidale. Ricordo di essere stato invitato una volta a partecipare come consulente a una riunione aziendale in cui veniva delineato il modello organizzativo che il presidente aveva in mente. Si trattava appunto di un modello rigidamente piramidale di cui egli era il vertice. Invitato ad esprimere la mia opinione (che si era certi fosse elogiativa), posi all'attenzione un modello alternativo possibile: quello orizzontale fondato sulla centralità del CdA piuttosto che sulla sua "superiorità". Il mio intervento suscitò un generale imbarazzo ed io non fui mai più invitato alle riunioni. Al termine, qualcuno mi chiese sottovoce: "Ma lei è pazzo?".

Esiste la possibilità di una lettura psicodinamica delle organizzazioni (Miglionico, 2000). Esse possono essere prese in carico da uno specialista, un consulente esterno, con la stessa attitudine con la quale uno psicoterapeuta prende in carico un paziente. E l'organizzazione rivelerà, in relazione al momento che sta vivendo, tratti caratteriali simili a quelli di un individuo. Il che è spiegabile con il fatto che ogni organizzazione è un sistema e che - essendo un sistema fondato sull'interazione di uomini, cioè di sistemi viventi - è essa stessa un sistema vivente, dunque *aperto* (in perenne e necessario scambio energetico con l'ambiente esterno).

In quanto tale essa avrà una maggiore o minore flessibilità e fluidità delle correnti energetiche che la tengono in vita. Manifesterà blocchi tipici e conseguente tipica caratterialità. E' noto infatti che ogni organizzazione possiede una sua specifica "cultura", una "*somma di valori, aspettative ed esperienze*", che può, utilizzando il paradigma reichiano, essere identificata con un "carattere", anche perché - secondo Gutmann - la cultura (dell'organizzazione) è un accumulo di dati consci e inconsci (in senso freudiano). Miglionico sottolinea come un'organizzazione possa, in determinati situazioni critiche, attivare tratti paranoidi, o depressivi, cedere all'ansia o sviluppare tratti ossessivi o addirittura psicotici.

Ora, chiunque appartenga a una organizzazione entra in relazione con questa caratterialità, creando un cosiddetto campo di interazione energetica ([vedi](#)) tra la propria caratterialità individuale e quella dell'istituzione. Questa zona è quella in cui - secondo alcuni AA - si gioca il "ruolo"(1).

Il ruolo può giocare a favore dell'ulteriore rafforzamento del tratto caratteriale del singolo e dell'organizzazione - e in questo caso, l'individuo si ritiene e viene visto dai superiori come *ben integrato* -; oppure può risolversi in un conflitto ove una delle due polarità percepisca l'altra come *potenzialmente pericolosa perché rivelatrice di una debolezza intrinseca*.

Se è l'individuo a sentirsi in pericolo, esso può sviluppare tendenze paranoide e proporsi come *vittima*. Se è l'organizzazione, invece, essa tenterà di emarginare l'individuo, rendendolo *vittima*, esattamente come fa il sistema immunitario di fronte a un agente esterno potenzialmente pericoloso. Ogni azione riconoscibile come mobbing è dunque riconducibile alla caratterialità intesa in senso reichiano: tipiche strutture di blocchi energetici che impediscono il libero fluire delle energie vitali.

E' chiaro come un'organizzazione di tipo piramidale neghi l'approccio funzionale, soprattutto se essa è la *proiezione* di una caratterialità del management del tipo "Dio sono io". L'organizzazione di tipo verticistico è decisamente quella a più alto rischio di generare mobbing, perché ogni livello esercita un potere sul livello sottostante e lo subisce da quello superiore. In questo si genera il conflitto, cioè la necessità individuale di chi fa parte della struttura di scalare - da un lato - i gradini della piramide verso il vertice e dall'altro di difendersi dalla scalata di chi occupa i gradini inferiori. Essa genera non collaborazione, ma competizione; e la genera non verso l'esterno (il che sarebbe sano per un'azienda), come accadrebbe in un sistema aperto, ma al suo interno, come è tipico di un sistema isolato ad altissima entropia (cioè che va inesorabilmente verso la stasi energetica e dunque la morte). Un sistema isolato è per sua natura *disumano*, essendo l'Uomo un sistema aperto.

Se l'organizzazione si riconosce una funzione sociale, quale può essere anche quella di produrre beni o servizi utili alla collettività, e si dà il compito di migliorarne continuamente la qualità, essa potrà sviluppare nevrosi, ma non mai psicosi: la cui caratteristica sta nell'assenza, o nella pochezza, o nell'indisponibilità, del quantum energetico di base.

Viceversa, un'organizzazione il cui solo fine reale sia - ad esempio - quello di soddisfare l'ego di un immaginario imprenditore o il luogo ove tale ego può esprimersi come potere, è una struttura psicotica i cui

tratti nevrotici (narcisisti, isterici e/o fallici, fobici...) sono *di copertura*, servono cioè a mascherare e coprire il vuoto che ne è al centro, così come una copertura di rami e foglie copre la buca che costituisce la trappola. L'onnipotenza nasconde l'impotenza.

Inutile nascondere come, in questa fase della nostra cultura economica in cui è il superfluo l'unico bene ad alta vendibilità, (*toglietemi tutto, ma non il superfluo* - diceva Oscar Wilde, non a caso parafrasato dallo slogan di una marca di orologi -) sia più facile incontrare organizzazioni produttive psicotiche. Le quali, purtroppo, sono per definizione restie a sottoporsi a trattamenti di qualsiasi tipo.

L'esplosione del fenomeno del mobbing come evento giuridico-legale è il frutto di questa incapacità di autocritica: ove non sia possibile far altro, occorre costringere a prendere atto di una condizione "malata".

Il problema del mobbing in azienda è dunque un indicatore efficace di una tendenza autodistruttiva, oltre ad essere un pericolo reale dal punto di vista del reato (nel migliore dei casi colposo) che esso costituisce. La prevenzione del mobbing nelle organizzazioni è insieme possibilità di operare trasformazioni rivitalizzanti operando sui flussi comunicativi ed energetici.

(1) *L'approccio reichiano è di tipo funzionale e preferisce sostituire al concetto di "ruolo" (maschera sociale) quello appunto di "funzione" (utilità cooperante e interagente, "complesso di attività svolte da determinati organi nell'interesse della collettività"), come preferisce sostituire concettualmente alla parola "potere", quella di "responsabilità".*