

3. COME SI DIFFERENZIA DA UNA "NORMALE CONFLITTUALITA'"

Un punto essenziale nella possibilità di controllare il fenomeno sta nel distinguerlo dalla conflittualità presente negli ambienti di lavoro, episodica ed occasionale. Ricordiamo che le strutture occupazionali riuniscono gruppi di lavoratori collegati tra loro per il raggiungimento dei fini aziendali, ciascuno con le proprie competenze e professionalità, ma anche con obiettivi personali che possono essere di autorealizzazione o di carriera. Si entra all'inizio della propria vita produttiva con l'obiettivo personale di essere riconosciuti nel proprio valore, si costruisce una professionalità che si auspica sarà ricompensata con miglioramenti economici e avanzamenti di carriera e quindi di status. Allora è facile



VALORE UMANO

intuire che per alcuni soggetti o in alcuni casi la "lotta per il riconoscimento" sarà un elemento necessario e non potrà avvenire se non cercando di dimostrarsi più bravi, più capaci, più abili e/o utili ai fini aziendali rispetto ad altri dipendenti. Si tratta dunque di situazioni che possiamo definire "normali" in una sana competizione organizzativa, in cui le uniche abilità utilizzate sono le abilità specifiche, la capacità di utilizzarle, lo sforzo sostenuto, la costanza ed il mantenimento delle motivazioni originarie anche in seguito ad una sconfitta. Vi si comprende anche un certo grado di abilità o intelligenza sociale che consente di cogliere l'occasione giusta nel momento giusto per dimostrare le proprie capacità. Questo tipo di lotta non esclude il conflitto aperto, la discussione, la messa in causa di comportamenti e conoscenze ma sempre su dati di fatto dimostrabili e in un clima di reciproca chiarezza e di obiettivi dichiarati. **Il mobbing non è niente di tutto questo, al contrario implica sempre una strategia attuata, ma non dichiarata (ideata dal mobber, chiunque egli sia), condotta in maniera sistematica e duratura nel tempo.** Come si è detto può nascere, ma non sempre, da una paura, paura del diverso, del più bravo, del più qualificato, o, più semplicemente, da una strategia di eliminazione di qualcuno ritenuto "esuberante". In questi casi non contano più le capacità individuali, la professionalità, la devozione all'azienda, anzi questi sono proprio gli aspetti che la strategia del mobber punta a distruggere ricorrendo non ad un "leale conflitto", ma alle tecniche di cui già si è parlato.