

# MOBBING, STREINING, ed altro.....

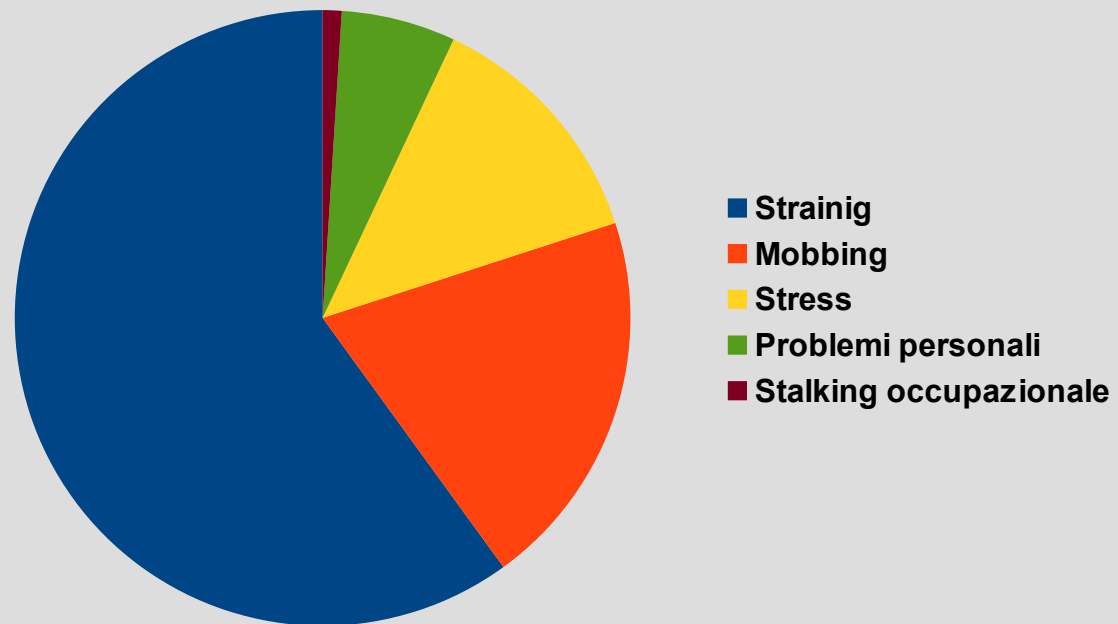


Comuni di Barlassina, Desio e  
Seregno  
21/03/19





## Distribuzione malessere lavorativo

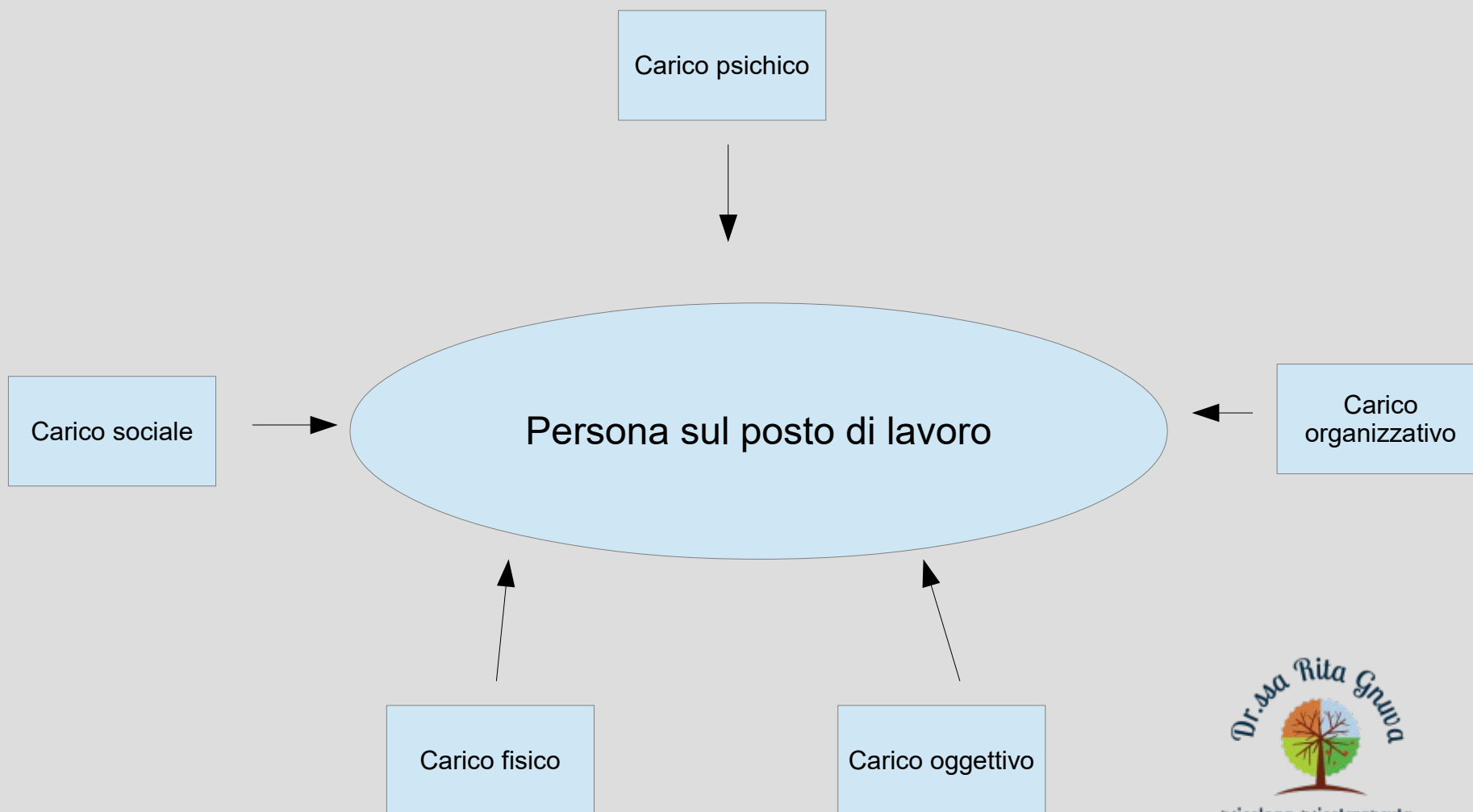


Lo **stress**. Termine che deriva dalla metallurgia ed indica il punto di cedimento di un metallo sottoposto a pressione.

Gli stressors, sul posto di lavoro, (agenti stressanti) sono 5:

- carico sociale (sovra o sotto occupazione)
- carico organizzativo o effetto Hawthorne, Elton Mayo indicò come la produttività migliori grazie al contatto umano
- carico fisico (riguarda la muscolatura)
- carico oggettivo (tutto ciò che è misurabile come la temperatura, umidità, rumori, ecc.)
- carico psicologico (tutti quei fattori che implicano la psiche come il lavoro notturno, paura del fallimento, troppe ore di straordinario, ecc)

# Le cause del Mobbing: gli stressor sul posto di lavoro (Walter 1993)



# Gli stressor

## Carico psichico

- Paura di fallire di essere criticato
- Insicurezza per il posto di lavoro a causa della precaria situazione economica
- Conflitti privati e familiari
- Assenza di riconoscimento
- Mancanza di riposo
- Ordini non chiari
- Mancanza di autonomia, mancanza di informazioni, clima aziendale ostile
- Conflitti con il superiore o con i colleghi
- Pressione della concorrenza
- Affaticamento derivato da concentrazione e attenzione
- Pericolo di incidenti

# Gli stressor

## Carico sociale

- Lavoro individuale/da solo
- Lavoro in gruppo
- Densità sociale/sovra-occupazione
- Isolamento sociale/sotto-occupazione



# Gli stressor

## Carico fisico

- Carico dato dall'insieme dei muscoli
- Carico dei singoli muscoli
- Carico statico dei muscoli

# Gli stressor

## Carico oggettivo

- Luce
- Temperatura
- Ergonomia degli attrezzi e degli accessori
- Rumore
- Inquinamento
- Equipaggiamento tecnico
- Materie prime

# Gli stressor

## Carico organizzativo

- Difficoltà del lavoro
- Velocità del lavoro
- Quantità del lavoro
- Spazio a disposizione sul posto di lavoro
- Orario di lavoro flessibile
- Norme di prestazione
- Lavoro notturno
- Lavoro straordinario
- Distribuzione del lavoro quotidiano e settimanale

# MOBBING

- Dal verbo inglese to mob: “aggredire, accerchiare, assalire tumultuosamente.”
- Dal latino mobile vulgus: “gentaglia mobile, cioè una folla grande e disordinata, soprattutto dedita al vandalismo e alle sommosse.”
- Nel 1971 l’etologo Konrad Lorenz la usa per descrivere un particolare comportamento di alcune specie di animali che circondano un proprio simile e lo assalgono irruentemente in gruppo al fine di allontanarlo dal branco.

Lo studio del fenomeno del mobbing nasce in Svezia agli inizi degli anni '80 nell'ambito della Medicina del Lavoro: Leymann insieme a Gustavsson pubblicano il loro primo lavoro sul fenomeno nel 1984. Ci fu una spiccata sensibilità in Svezia in ragione dei numerosi eventi suicidari in ambito lavorativo che quel Paese contava.

In Germania le prime notizie sul fenomeno del mobbing iniziano a circolare nel 1990, sulla scia del successo di conferenze e reportages televisivi promossi da Heinz Leymann, ricercatore tedesco da anni emigrato in Svezia.

La parola mobbing si diffonde così nel Centro e nel Nord Europa.

Leymann indica con il termine Mobbing quella sorta di “terrore psicologico sul posto di lavoro e comunicazione ostile contraria ai principi etici, diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che viene spinto in una posizione priva di appoggio e di difesa”.

In Inghilterra è noto con il termine Bullying che significa fare il prepotente, comandare, angariare, tiranneggiare. Questo termine indica un solo tipo di mobbing, quello compiuto dal superiore verso un suo sottoposto.

Negli Stati Uniti è diffuso oltre al termine Bullying, anche il termine Harassment che di solito è usato nel solo contesto delle molestie sessuali, che possono tuttavia essere una forma di Mobbing.

In Italia, a metà degli anni '90, il primo ricercato ad interessarsi di Mobbing è Harald Ege, il quale assimila il fenomeno del Mobbing alla guerra. Il lavoro diventa teatro di un campo di battaglia, dove alle condotte ostili e agli attacchi dell'aggressore si contrappone l'isolamento dell'agredito, escluso e chiuso in strategie difensive da trincea.

# DISTINGUERE

## AZIONI MOBBIZZANTI

Eventi traumatizzanti a carattere sporadico, dovuti a fattori caratteriali e/o situazionali

## MOBBING

Azione unica o serie di azioni, sistematica, premeditata consciamente ai danni di una vittima precisa, con l'intento di estrometterla

# MOBBING

situazione lavorativa di conflittualità sistemica, persistente ed in costante progresso, in cui una, o più persone, vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno, o più aggressori, in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

Il mobbizzato si trova nella situazione di non poter reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionale e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente.

H. Ege 'La valutazione peritale del Danno da Mobbing-Giuffrè Milano 2002



## Le tre direzioni del Mobbing

- 1) Mobbing dall'alto
- 2) Mobbing tra pari
- 3) Mobbing dal basso

# MOBBING DALL'ALTO

- E' quello esercitato dal capo o da un superiore verso i sottoposti, comprende atteggiamenti ed azioni riconducibili all'abuso di potere, cioè all'uso eccessivo, arbitrario o illecito del potere che un ruolo professionale implica.



## MOBBING TRA PARI



- Nell'ambiente lavorativo si possono creare dissensi e gelosie. Nella maggior parte dei casi ci sono piccole invidie, pettegolezzi, conflitti che serpeggiano sotto la superficie, vere e proprie guerre a colpi di boicottaggio e umiliazioni.

## MOBBING DAL BASSO



- Accade quando l'autorità di un capo viene messa in discussione dai sottoposti in una sorta di ammutinamento professionale generalizzato.

# Mobbing:

- Non è una singola azione (straining)
- non è un conflitto generalizzato (siamo tutti nella stessa barca)
- non è una malattia
- non è un fenomeno collettivo
- non è molestia sessuale
- non è il bullismo
- non è il nonnismo
- non è mai un problema familiare

Il **mobbing** non è una disputa tra due sole parti  
ma tra

- Vittima
- Aggressore
- Complici/Spettatori

Chi può essere vittima di mobbing?

**TUTTI**



PARAMETRI PER IL RICONOSCIMENTO DEL MOBBING	REQUISITI
1- AMBIENTE LAVORATIVO	Il conflitto deve svolgersi sul luogo di lavoro
2-FREQUENZA	Le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese (salvo il caso del 'sasso nello stagno')
3-DURATA	Il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi; almeno tre mesi nel caso del 'quick mobbing'
4-TIPO DI AZIONI	Le azioni subite devono appartenere ad almeno due delle cinque categorie del LIPT Ege (salvo il caso del 'sasso nello stagno')
5-DISLIVELLO TRA GLI ANTAGONISTI	La vittima è in posizione costante di inferiorità
6-ANDAMENTO ATTRAVERSO FASI SUCCESSIVE	La vicenda ha raggiunto almeno la fase II (inizio del mobbing) del modello Ege a sei fasi
7-INTENTO PERSECUTORIO	Nella vicenda deve essere riscontrabile un disegno vessatorio

# I TIPI DI AZIONI

## ATTACCHI AI CONTATTI UMANI

- Il capo limita le Sue possibilità di esprimersi
- Viene sempre interrotto/a quando parla
- Altre persone limitano le Sue possibilità di esprimersi
- Le si fa pressione con i seguenti metodi:
  - Rimproveri e urla nei Suoi confronti
  - Continue critiche sulle Sue prestazioni
  - Continue critiche sulla Sua vita privata
  - Silenzi e minacce anonime al telefono
  - Minacce verbali
  - Minacce scritte
- Le è stato rifiutato il contatto nei modi seguenti:
  - Sguardi e gesti con significato negativo
  - Velate insinuazioni senza che Le sia mai stato dichiarato nulla con chiarezza



# ISOLAMENTO SISTEMATICO

- Non si parla con Lei/Lui
- Nessuno accetta che Lei/Lui gli rivolga la parola
- Le/Gli viene assegnato un luogo di lavoro dove si trova isolata/o dagli altri
- Ai colleghi è fatto divieto di parlare con Lei/Lui
- Ci si comporta come se Lei/Lui non ci fosse

## CAMBIAMENTI DELLE MANSIONI

- Non Le/Gli viene dato nessun lavoro da svolgere ,
- Lei/Lui è costretta/o a stare sul luogo di lavoro senza svolgere alcuna attività
- Le/Gli vengono dati da svolgere lavori senza senso
- Le/Gli vengono affidati lavori nocivi per la salute
- Le/Gli vengono affidati compiti molto al disotto delle sue capacità
- Le/Gli vengono cambiati in continuazione i lavori da svolgere
- Le/Gli vengono affidati lavori umilianti

## ATTACCHI ALLA REPUTAZIONE

- Si parla alle Sue spalle
- Si fanno circolare falsi voci su di Lei/Lui
- Viene messo/a in ridicolo davanti ad altri
- Viene sospettato/a di avere problemi psichici
- Le/Gli vengono fatte pressioni affinché si sottoponga a visita psichiatrica
- Ci si prende gioco dei Suoi difetti
- Si imita il suo modo di camminare, la sua voce e i suoi gesti allo scopo di prenderLa/Lo in giro
- Si attaccano le Sue convinzioni politiche o religiose

- Si attacca o si prende in giro la Sua vita privata
- Si attacca o si prende in giro la Sua provenienza
- Viene costretto/a a lavori che danneggiano la stima che ha di Sè
- Si valuta la Sua prestazione in maniera sbagliata o umiliante
- Si mettono in dubbio le Sue decisioni
- Si pronunciano parolacce oscene o altre espressioni umilianti
- Si fanno approcci ad offerte sessuali in forma verbale

## VIOLENZA O MINACCE DI VIOLENZA

- Viene costretto/a a svolgere lavori che creano nocumento
- alla sua salute
- Viene costretto/a a svolgere lavori che creano nocumento alla sua salute nonostante le sue condizioni di salute siano precarie
- Viene minacciato/a di violenza fisica
- Le si fanno atti di violenza minore (p. es. uno schiaffo o uno spintone) per darLe/Gli una lezione

- Subisce violenza fisica più grave
- Le/Gli vengono procurati costi per danneggiarLa/Lo
- Le/Gli vengono fatti danni nella Sua casa o sul Suo posto di lavoro
- Le/Gli vengono messe le mani addosso per scopi sessuali

# MODELLO ITALIANO DELLE SEI FASI DEL MOBBING

CONFLITTO MIRATO	1
INIZIO DEL MOBBING	2
PRIMI SINTOMI PSICO-SOMATICI	3
ERRORI ED ABUSI DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SERIO AGGRAVAMENTO DELLA SALUTE DELLA VITIMA	5
ESCLUSIONE DAL MONDO DEL LAVORO	6

Condizione zero

## CONDIZIONE ZERO

Non si tratta di una fase, ma di una pre-fase, indica una situazione di conflitto, di disagio o di insicurezza generalizzata. Una tipica azienda è conflittuale e questa è una situazione fisiologica.



## IL CASO

Un'azienda di servizi che elabora programmi di computer e software. I tempi di consegna sono sempre strettissimi e i dipendenti sono continuamente sottoposti al superlavoro. Matteo è un programmatore dipendente di questa azienda: a volte si trova in difficoltà o indietro con il lavoro ma nessun collega può e vuole aiutarlo, perché impegnato a gestire gli stessi tempi strettissimi. Inoltre, nell'azienda esiste una forte competitività: ogni dipendente che riesce a consegnare in tempo il lavoro riceve una gratificazione, mentre chi resta indietro corre seri rischi. In conseguenza di tutto questo, i rapporti personali tra i colleghi (e non solo nei confronti di Matteo) sono praticamente inesistenti e improntati a una gelida cortesia formale.

# 1. CONFLITTO MIRATO

E' la prima fase del Mobbing in cui si individua la vittima e verso di essa si dirige la conflittualità generale. Il conflitto fisiologico dunque prende una svolta, non è più una situazione stagnante, ma prende una determinata direzione ed in questo momento l'obiettivo non più solo quello di emergere ma di distruggere l'avversario.

## IL CASO

Matteo riceve una cospicua gratificazione per aver portato a termine in tempo un importante lavoro. Questo suscita invidia nei colleghi che temono di venire ingiustamente surclassati: ora, pensano, il capoufficio privilegerà lui invece di noi. I colleghi cominciano così ad isolarlo e a prenderlo in giro: “Sei tu il fenomeno quindi non hai bisogno di consigli da parte nostra.”

## 2. INIZIO DEL MOBBING

E' questa la fase discriminante per ritenere che ci sia Mobbing. In questa fase il conflitto subisce un salto di qualità: passa cioè dalla casualità alla premeditazione. I conflitti, i disagi e i problemi vengono appositamente progettati, creati e perseguiti.

## IL CASO

Matteo è ora fatto bersaglio di veri e propri attacchi: è accusato di stakanovismo e di superbia nei confronti dei colleghi. Prima era spesso attaccato, ora ogni problema viene gettato su di lui, che è diventato ormai il capro espiatorio dell'intero ufficio: “La colpa del ritardo è sua voleva fare tutto da solo”, “Non ci ha informato per avere da solo tutto il vantaggio”, “Quello vuole farci le scarpe a tutti”. Matteo si accorge della freddezza che improvvisamente lo circonda e comincia a chiedersi cosa mai ha fatto per meritarsela.

### 3. I PRIMI SINTOMI PSICOSOMATICI

La vittima comincia a stare male e a manifestare sintomi inequivocabili di un progressivo decadimento psicofisico: perdita del sonno, ansia depressione, calo del desiderio sessuale. La situazione lavorativa comincia a ripercuotersi non solo sulla salute psicofisica ma anche sulla vita privata e familiare: il Doppio-Mobbing .

## IL CASO

A furia di interrogarsi, Matteo è arrivato al punto che la situazione in ufficio è diventata un chiodo fisso: non dorme più bene, si sveglia spesso in preda a incubi, comincia ad avvertire tremori alle gambe quando va in ufficio ed entra in una lieve depressione, perché vede che non riesce in nessun modo a migliorare le cose. Dopo una iniziale comprensione da parte della sua famiglia, Matteo subisce anche in ambito familiare disinteresse e sfiducia.

## 4. ERRORI ED ABUSI DELL'AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

In questa fase si ha l'ufficializzazione del conflitto con l'entrata in gioco dei vertici aziendali o direttivi, che prendono provvedimenti spesso inadeguati, errati o addirittura abusivi nei confronti della vittima, a causa di una sbagliata valutazione dei fatti. In altri casi, invece, si tratta di veri e propri abusi compiuti nella piena consapevolezza dei fatti che diventano prosecuzioni logiche della strategia mobbizzante in atto.



## IL CASO

In seguito ai sintomi psicosomatici che avverte, Matteo si assenta per malattia, ma al ritorno in ufficio le cose sono anche peggio: ora i colleghi lo prendono in giro anche per avere, a loro dire, rimediato delle vacanze extra quando erano oberati di lavoro. L'ufficio personale, allarmato, anche dal ritardo del lavoro, nota le ripetute assenze di Matteo e comincia ad indagare: la soluzione più facile è inviare richiami disciplinari a una sola persona (Matteo) piuttosto che a tutto l'ufficio.

## 5.SERIO AGGRAVAMENTO DELLA SALUTE PSICOFISICA DELLA VITTIMA

In questa fase il mobbizzato entra in una situazione di vera e propria disperazione, le gravi azioni della quarta fase hanno l'effetto di aggravare sensibilmente i disturbi già emersi durante la terza fase, trasformandoli in patologie: la vittima deve fa ricorso all'aiuto specialistico, e si assenta per malattia. Ma gli psicofarmaci e le terapie hanno solo un effetto palliativo, in quanto il problema sul lavoro non solo resta ma tende ad aggravarsi.

## IL CASO

Matteo è in piena depressione: non riesce più a dormire o ad andare avanti senza farmaci. Ora è convinto più che mai che tutto il mondo ce l'ha con lui, non solo i colleghi ma l'azienda stessa, che lo richiama, lo rimprovera, gli nega permessi, ferie e aspettative.

## 6. ESCLUSIONE DAL MONDO DEL LAVORO

Il processo di Mobbing ha come scopo ultimo l'uscita dal mondo del lavoro: dimissioni volontarie, licenziamento per giusta causa, per superamento del periodo di comporta o per procedimenti disciplinari, oppure la collocazione in mobilità o in prepensionamento o il trasferimento.

## IL CASO

Matteo, ormai incapace di reggere ancora la pressione a cui è sottoposto, si dimette. Le sue referenze per un altro eventuale impiego non sono certo delle migliori, e comunque, prima di riprendere il lavoro, ha bisogno di riposo e di cure per uscire da tunnel della depressione e riprendere fiducia in se stesso.

## IL CASO

Matteo, ormai incapace di reggere ancora la pressione a cui è sottoposto, si dimette. Le sue referenze per un altro eventuale impiego non sono certo delle migliori, e comunque, prima di riprendere il lavoro, ha bisogno di riposo e di cure per uscire da tunnel della depressione e riprendere fiducia in se stesso.

# Il Doppio-Mobbing: le ripercussioni sulla famiglia

C'è però un altro campo in cui il Mobbing ha ripercussioni gravissime: la vita privata e familiare della vittima di Mobbing. Si tratta di quel fenomeno che ho denominato Doppio Mobbing, una situazione che ho riscontrato frequentemente in Italia, ma di cui non si trova traccia nella ricerca europea sul Mobbing: è infatti legato al ruolo particolare che la famiglia ricopre nella società italiana.

In Italia, il legame tra individuo e famiglia è molto forte; la famiglia partecipa attivamente alla definizione sociale e personale dei suoi membri, si interessa del loro lavoro, della loro vita privata, della loro realizzazione e dei loro problemi: virtualmente non scompare mai dall'esistenza dei suoi componenti: si fa da parte, forse, ma è sempre presente a fornire consigli, aiuti, protezione. Conseguentemente, possiamo ipotizzare che, in linea generale, la vittima di una situazione di Mobbing tenda a cercare aiuto e consiglio a casa. Qui sfogherà la rabbia, l'insoddisfazione o la depressione che ha accumulato durante una giornata lavorativa passata sotto i colpi del mobber. E la famiglia assorbirà tutta questa negatività, cercando di dispensare al suo componente in crisi quanto più ha bisogno in termini di aiuto, protezione, comprensione, rifugio ai propri problemi. La crisi porterà necessariamente ad uno squilibrio dei rapporti, ma la famiglia ha molte più risorse e capacità di ripresa di un singolo, e riuscirà a tamponare la falla.



# Straining:

Situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante.

La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo straining (strainer).

Lo straining viene attuato consapevolmente verso una o più persone, ma sempre in maniera discriminante.

H.Ege, Oltre il Mobbing. Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro,  
F.Angeli, Milano 2005



STRESS OCCUPAZIONALE = SITUAZIONE DI PRESSIONE	STRAINING = SITUAZIONE DI STRESS FORZATO	MOBBING = SITUAZIONE DI CONFLITTO
DOVUTA ALLA NATURA O ALLA CATTIVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	DOVUTA A DISCRIMINAZIONE	DOVUTA A PRESSIONE

AZIONE	CONSEGUENZA PER LA VITTIMA	TIPO DI CONFLITTO
RIMPROVERO	UMILIAZIONE/SENSO DI COLPA TEMPORANEI	CONFLITTO SINGOLO OCCASIONALE
SANZIONE DISCIPLINARE	MALESSERE E DISAGIO PER TUTTA LA DURATA DEL PROCEDIMENTO	CONFLITTO SINGOLO OCCASIONALE
OBBLIGO SALTUARIODI SVOLGERE MANSIONI INFERIORI	UMILIAZIONE PER LA DURATA DI OGNI SINGOLA AZIONE	CONFLITTO SINGOLO OCCASIONALE
LICENZIAMENTO	QUOTIDIANA MANCANZA DEL LAVORO	CONFLITTO SINGOLO OCCASIONALE
ASSEGNAZIONE A FUNZIONE PRIVA DI MANSIONI SPECIFICHE	INATTIVITA' PERMANENTE	STRAINING
PRIVAZIONE DI FUNZIONI PRECEDENTEMENTE SVOLTE	DEMANSIONAMENTO PERMANENTE	STRAINING
ASSEGNAZIONE AD UNA POSIZIONE ISOLATA	ISOLAMENTO RELAZIONALE PERMANENTE	STRAINING
SOTTRAZIONE DEGLI STRUMENTI DI LAVORO	DIFFICOLTA'/IMPOSSIBILITA' PERMANENTE A SVOLGERE IL LAVORO	STRAINING
ATTACCHI VERBALI SISTEMATICI/CONTESTAZIONI DISCIPLINARI RIPETUTE	MALESSERE ED UMILIAZIONE AD OGNI EVENTO	MOBBING
PERSECUZIONE ANCHE AL DI FUORI DEL POSTO DI LAVORO	SENSO COSTANTE DI PAURA/TERRORE PSICOLOGICO	MOBBING

PARAMETRI PER IL RICONOSCIMENTO DELLO STRAINING	REQUISITI
1 AMBITO LAVORATIVO	Il conflitto deve svolgersi sul luogo di lavoro
2 FREQUENZA	Le conseguenze delle azioni ostili devono essere costanti
3 DURATA	Il conflitto deve essere in corso da almeno 6 mesi
4 TIPO DI AZIONI	Le azioni subite devono appartenere ad almeno una delle cinque categorie del LIPT Ege
5 DISLIVELLO TRA GLI ANTAGONISTI	La vittima è in una costante posizione di inferiorità
6 ANDAMENTO SECONDO FASI SUCCESSIVE	La vicenda ha raggiunto almeno la II fase del modello Straining Ege a 4 fasi
7 INTENTO PERSECUTORIO	Nella vicenda devono essere riscontrabili uno scopo politico ed un obiettivo discriminatorio

# MODELLO EGE A QUATTRO FASI DELLO STRAINING

1  
AZIONE OSTILE

2  
CONSEGUENZA LAVORATIVA PERCEPITA COME  
PERMANENTE (=STRAINING)

3  
CONSEGUENZE PSICO-FISICHE

4  
USCITA DAL LAVORO

## IL CASO

Alberta ha un ottimo lavoro di responsabilità all'interno di una multinazionale. Rimane incinta e, informata l'azienda, le viene tolto un importante cliente, sente che la sua assenza non è gradita e fa di tutto per rientrare al lavoro appena possibile. Pochi giorni prima del suo rientro riceve una telefonata dove viene informata che il suo ufficio è stato smantellato per esigenze organizzative, i suoi colleghi licenziati, trattamento che le spetta al suo rientro. Alberta si rivolge ad un avvocato e l'azienda non riesce più a licenziarla. Viene spostata in un ufficio senza scrivania né computer né wifi, dopo qualche settimana viene inserita in un ufficio con mansione esecutiva fino ad allora svolta da una segretaria semplice (controlla dei dossier). I colleghi cominciano ad avere un atteggiamento distaccato (alcuni per il disagio di vederla demansionata, altri perchè la ritengono privilegiata visto che è l'unica superstite del suo ramo). Alberta inizia a stare male, è depressa e demotivata, si sente in colpa

con il suo bambino e con il marito che comincia a non poterne più delle sue continue lamentele.

Alberta inizia ad alternare periodi di lavoro a periodi sempre più lunghi di malattia. La multinazionale le fa un'offerta perchè lasci il lavoro. L'offerta è molto più bassa del valore reale della donna, che però accetta esasperata.

Dopo qualche mese intenta una causa per demansionamento e la vince.

# IL CAMBIO DI MANSIONI

CONSEGUENZE DI UN CAMBIAMENTO DI MANSIONI	AUMENTO +	DIMINUZIONE -
IN SENSO QUALITATIVO	Più responsabilità, più lavoro che richiede attenzione e concentrazione, più difficoltà dei compiti, più aspettative	Meno quantità delle mansioni (lavori monotoni, ripetitivi, troppo facili, insensati, sovrapposti ad altri)
IN SENSO QUANTITATIVO	Più orario straordinario, più carico di lavoro a fronte dello stesso numero di addetti, stress da sovra attivazione	Niente o quasi niente da fare, isolamento, mansioni che richiedono molto meno tempo di quello che si ha a disposizione, stress da sotto attivazione

## IL 'SASSO NELLO STAGNO'

1. Presenza di un'unica azione ostile portante, i cui effetti si ripercuotono sulla persona quotidianamente ed interamente, anche dopo che la prima azione si è, di fatto, ormai esaurita
2. L'azione iniziale è accompagnata e/o seguita da almeno altre due azioni ostili di supporto, appartenenti ad una categoria diversa da quella dell'azione principale
3. Le azioni secondarie vengono messe in atto da aggressori diversi
4. Queste ultime azioni devono avere una cadenza di almeno alcune volte al mese



## IL CASO

Carla è operaia e lavora in una officina, in un ambiente ove sono presenti varie polveri irritanti. Dopo molti anni, improvvisamente, Carla, ha un forte attacco d'asma che la costringe a molti mesi di assenza per malattia. Quando rientra al lavoro Carla sente una forte ostilità nei suoi confronti, viene a sapere che nessuno ha creduto alla sua malattia. Dopo qualche settimana Carla, su consiglio del medico e sulla scorta delle varie certificazioni, chiede di essere assegnata ad un luogo più idoneo alle sue condizioni di salute.

La situazione diviene intollerabile, dopo qualche mese Carla si sottopone ad un visita psichiatrica e lo specialista le diagnostica uno stato depressivo. Inizia così un lungo periodo di malattia ed una terapia farmacologica che condiziona pesantemente la sua vita privata ed affettiva, facendola ingrassare e compromettendo la sua vita intima. Inoltre, comincia ad accusare dolori di stomaco, nausea, insonnia, difficoltà di concentrazione, oltre ad un senso costante di angoscia e di agitazione che si ripercuote negativamente anche con i figli e il marito.

Carla viene così spostata in una stanza isolata e ai suoi colleghi viene fatto espresso divieto di intrattenere rapporti con lei. Inoltre Carla viene sottoposta ad una continua e esclusiva sorveglianza sorveglianza, con controlli a vista del capo-reparto e telefonate indagatorie per verificare che lei si trovi sul posto di lavoro. I colleghi mettono in giro maldicenze sul suo conto, Carla si accorge di essere vittima di pettegolezzi e si ridicolizza la sua malattia.

## IL QUICK MOBING

1. Il conflitto salta le fasi preliminari ed esplode immediatamente
2. La situazione conflittuale e persecutoria ha una durata inferiore a sei mesi
3. Le azioni ostili hanno una frequenza quotidiana
4. Le azioni sono appartenenti ad almeno tre delle categorie del Mobbing

## IL CASO

Franca è una giovane impiegata in un'azienda privata con mansioni varie di segreteria, grazie alla sua preparazione linguistica segue i clienti esteri ed accompagna il titolare nelle varie fiere europee con funzioni di interprete e addetta alle vendite. La sua professionalità scatena l'invidia della segretaria più anziana, che nonostante lavori in azienda da molto più tempo, non ha la stessa professionalità. La collega inizia a boicottarla non passandole le informazioni e riferendo fatti non veri sul suo conto al titolare dell'azienda.

Poiché il titolare ha grande stima di Franca non succede nulla. All'improvviso il titolare muore e gli succede il figlio. La collega piú anziana ha grande ascendente sul giovane titolare ed in qualche modo riesce ad imporsi. Franca si reca all'estero per una fiera di lavoro, al suo rientro le viene assegnato un altro incarico: occuparsi della pulizia del magazzino e dell'imballaggio dei prodotti in spedizione. Nonostante Franca chieda chiarimenti nessuna spiegazione le viene data.

Il giorno successivo prende servizio in un locale scarsamente illuminato e areato, e deve maneggiare sostanze disinfettanti pericolose e sollevare scatoloni anche molto pesanti, il suo nuovo superiore è un magazziniere, parente stretto della sua collega segretaria, che la sottopone quotidianamente ad insulti e minacce e la sorveglia a vista, conteggiando anche il tempo durante il quale si reca in bagno, nessun collega le rivolge più la parola.

Franca chiede disperatamente uno spostamento , ma quando le viene concesso, a distanza di qualche settimana si rende conto di essere finita dalla padella nella brace. Viene infatti assegnata alla produzione, in un ambiente esclusivamente maschile, dove i suoi colleghi la deridono per la sua scarsa abilità manuale e alla sua presenza adoperano sistematicamente un linguaggio osceno che la umilia. Anche in questo reparto viene costantemente sorvegliata, il suo nuovo capo reparto la segue addirittura in bagno, ormai rimasto l'unico luogo dove Franca può sfuggire alle umiliazioni.



Dopo appena un mese Franca ha un crollo psicologico, prima di entrare in azienda è colta da crisi di pianto e conati di vomito, smette di mangiare e di dormire, sogna di togliersi la vita. I famigliari la convincono a rivolgersi ad una specialista che le prescrive dei farmaci antidepressivi e le consiglia di astenersi dal lavoro. Franca però è troppo prostata e decide di dimettersi.

# LO STALKING

Comportamento malevolo, intenzionale e persistente finalizzato a seguire o molestare un'altra persona con attività che allarmano o suscitano una ragionevole paura o disagio emotivo, che ledono le altrui libertà morale o personale o la salute psicofisica.

Vi sono 3 tipi di stalking:

- EMOTIVO perpetrato da persone che hanno avuto con la vittima un legame affettivo che si è conclusa.
- DELLE CELEBRITA' perpetrato ai danni di persone di pubblico interesse
- OCCUPAZIONALE l'attività persecutoria si esercita nella vita privata della vittima, ma la motivazione proviene dall'ambiente di lavoro, dove lo stalker ha realizzato, desiderato o subito una situazione di conflitto, persecuzione o mobbing.

PARAMETRI PER IL RICONOSCIMENTO DELLO STALKING	REQUISITI
1 AMBIENTE	Il conflitto si svolge ovunque ma non deve mai mancare la persecuzione nella sfera privata
2 FREQUENZA	Le azioni moleste devono accadere con frequenza almeno settimanale
3 DURATA	Il conflitto deve essere in corso da almeno 3 mesi
4 TIPO DI AZIONI	Le azioni subite devono appartenere ad almeno una delle 5 categorie delle azioni violente
5 DISLIVELLO TRA GLI ANTAGONISTI	La vittima è in una posizione costante di inferiorità
6 ANDAMENTO SECONDO FASI SUCCESSIVE	La vicenda ha raggiunto almeno la fase II del modello Ege di stalking a 4 fasi
7 INTENTO PERSECUTORIO	Nella vicenda deve essere riscontrabile uno scopo affettivo o uno scopo distruttivo

# MODELLO DI EGE A 4 FASI DELLO STALKING

1  
RELAZIONE CONFLITTUALE

2  
AZIONI PERSECUTORIE E  
CONTINUATIVE (STALKING)

3  
CONSEGUENZE PSICO-FISICHE  
DELLA VITTIMA

4  
SCONTRO FINALE

## SCOPO AFFETTIVO

- Riprendere una relazione affettiva interrotta (S. emotivo)
- Ottenere un'attenzione particolare (S. emotivo)
- Essere riconosciuto da un personaggio famoso (S. delle celebrità)
- Identificarsi con un idolo (S. delle celebrità)
- Ricercare o riottenere la fiducia/simpatia del datore di lavoro o del superiore per ottenere promozione/posto di lavoro/premio/progetto/lavoro/ecc . (S. occupazionale)

## SCOPO DISTRUTTIVO

- Punire la vittima per un torto subito (S. emotivo)
- Allontanare la vittima da una nuova relazione/famiglia (S. emotivo)
- Distruggere un personaggio famoso per invidia (S. delle celebrità)
- Mettere in atto la persecuzione che non era possibile sul posto di lavoro (S. occupazionale)
- Vendicarsi di una sanzione disciplinare/un licenziamento/un demansionamento/una condotta di mobbing o straining subiti sul posto di lavoro (S. occupazionale)
- Raggiungere un obiettivo non ottenuto con un precedente mobbing (S. occupazionale)

## Le 5 categorie di azioni violente di Wiener e Hellbernd

VIOLENZA FISICA	Atti che comportano un contatto fisico violento: percosse, uso di armi o oggetti contundenti, strangolamento, costrizioni fisiche, aggressioni di varia natura con conseguenze anche mortali per la vittima
VIOLENZA SESSUALE	Atti violenti a scopo o contenuto sessuale: molestie sessuali, stupro, induzione e sfruttamento della prostituzione
VIOLENZA PSICOLOGICA	Atti violenti tesi a creare sentimenti negativi intensi come l'ansia o il panico: minacce di violenza alla persona o ai suoi figli, offese, umiliazioni, comportamenti o discorsi volti a suscitare sensi di colpa, costrizioni o limitazioni delle necessità basilari.
VIOLENZA ECONOMICA	Atti violenti che mirano ad ostacolare l'accesso alle risorse economiche: divieto o obbligo al lavoro, privazione della possibilità di costruirsi l'indipendenza economica
VIOLENZA SOCIALE	Atti violenti che colpiscono i contatti sociali della vittima (generalmente da parte di uomini) di isolare socialmente le vittime (generalmente donne) attraverso l'imposizione di veti o di forme di controllo; divieto ad avere contatti con familiari, amici, colleghi, ecc.

## LE MOLESTIE SESSUALI

Con il termine molestia sessuale si intende un comportamento lesivo a scopo sessuale attuato da uno o più molestatore ai danni di una vittima che ha manifestato dissenso o rifiuto verso tale comportamento. Viene considerata una molestia sessuale anche un'azione a scopo sessuale messa in atto in un contesto non appropriato.



# MOLESTIE SESSUALI E VIOLENZA SESSUALE A CONFRONTO

	MOLESTIA SESSUALE PSICOLOGICA	MOLESTIA SESSUALE FISICA	VIOLENZA SESSUALE
Atteggiamento dell'aggressore	<b>Divertito, maleducato</b>	<b>Maleducato, aggressivo</b>	<b>Aggressivo, violento</b>
Modo di agire del molestatore	<b>Comunicazione verbale e non verbale</b>	<b>Contatto fisico non sessuale</b>	<b>Contatto fisico sessuale</b>
Tipo di azioni	<b>Battute, insinuazioni, parole e gesti volgari, mostrare materiale pornografico. esibizionismo</b>	<b>'Mano morta' toccare o sfiorare di nascosto parti fisiche anche non sessuali della vittima</b>	<b>Stupro o tentato stupro, percosse, insulti, minacce</b>
Conseguenze per la vittima	<b>Fastidio, esasperazione, disgusto</b>	<b>Disgusto, shock emotivo, forte emotività negativa</b>	<b>Trauma, shock, disturbi psichici, disturbo post traumatico da stress</b>
Scopo dell'aggressore	<b>Soddisfazione sessuale indiretta</b>	<b>Soddisfazione sessuale diretta o indiretta</b>	<b>Soddisfazione sessuale diretta. Rapporto sessuale fisico</b>

# IL BOSSING

Quando viene a mancare la fase del conflitto, caratterizzata solitamente da veri propri e scontri e da ripercussioni concrete per il vessato, si verifica una variante del mobbing, il **bossing**, cioè una sorta di mobbing pianificato compiuto dai superiori o dai dirigenti dell'azienda, quasi sempre con lo scopo preciso di indurre il dipendente alle dimissioni. Il bossing potrebbe essere paragonato a una sorta di terrorismo psicologico che viene programmato dall'azienda stessa o dai vertici dirigenziali come vera e propria strategia aziendale di riduzione, modernizzazione o razionalizzazione del personale, oppure di semplice eliminazione di una persona indesiderata (Favretto, 2005).

Può attuarsi in modi diversi, ma tutti tendono a creare intorno al vessato un clima di tensione opprimente, consistenti ad esempio in atteggiamenti severi, minacce e rimproveri.

Il bossing è una forma di mobbing "dall'alto", ossia attuato non da colleghi di lavoro, bensì da un superiore gerarchico, come ad esempio il capufficio, il dirigente, il manager, il direttore tecnico della squadra o, più in generale, da una direzione aziendale.

È una sorta di molestia psicologica che viene realizzata con il preciso scopo di indurre il lavoratore alle dimissioni, spesso per l'impossibilità di poterlo licenziare con giusta causa.

Il bossing può concretizzarsi in modalità differenti ma con lo scopo comune di creare un clima di tensione intollerabile attraverso atteggiamenti riprovevoli, affidando alla vittima lavori degradati e dequalificati, privandolo così di ogni opportunità di crescita personale e di carriera.

Le cause che portano ad una strategia di questo tipo possono essere personali come l'invidia da parte dei superiori o paura del capo di essere superato dal dipendente, o organizzativi come la necessità di ridurre o ringiovanire il personale o di diminuire le risorse umane in alcuni rami aziendali improduttivi.

Il motivo che spinge ad attuare questa strategia è evidentemente il vantaggio di potersi liberare di un dipendente o sottoposto, senza dover sottostare alle norme e ai procedimenti spesso lunghi e onerosi previsti dal diritto del lavoro o da accordi sindacali, o semplicemente dalle clausole contrattuali.

Cassazione, Sez. Lav, sent. del 8.1.2000 n. 143

Chi accusa ingiustamente fornisce giusta causa per il licenziamento



**GRAZIE PER L'ATTENZIONE!!!**

