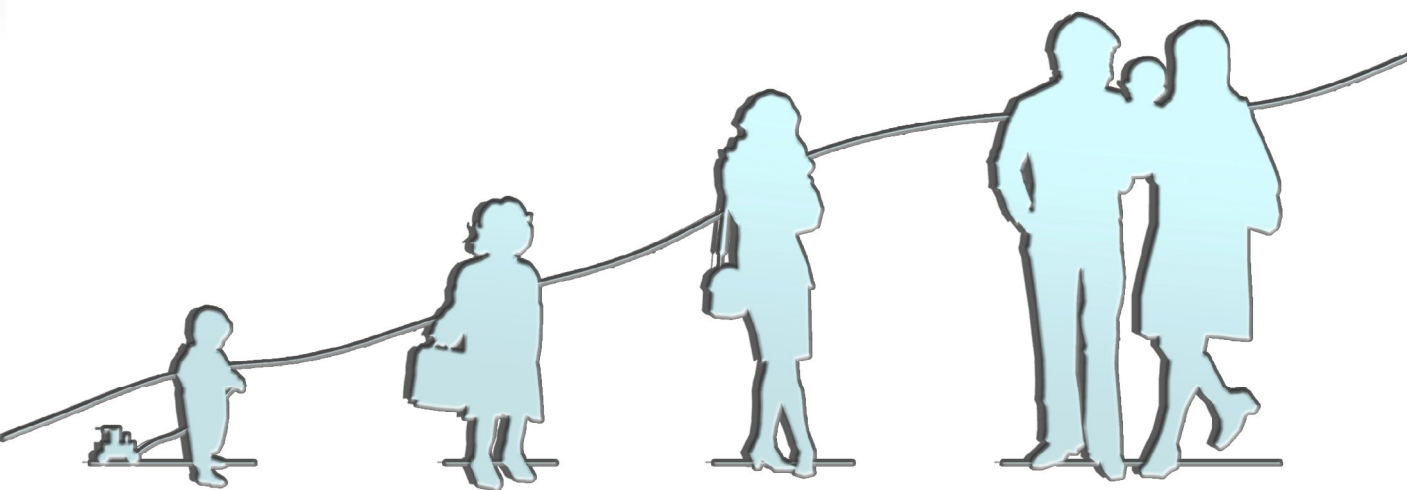


DIREZIONE DIDATTICA DI PAVONE CANAVESE

APPROFONDIMENTO SUL TEMA

**MOBBING E INSEGNAMENTO:
UNA PANORAMICA DEL FENOMENO**

a. s. 2006 - 2007



Dr.ssa Alessandra Tamiami
Psicologo

CHE COSA INDICA IL TERMINE MOBBING?

Deriva dal termine inglese “to mob” e significa assalire, aggredire.

Può essere descritto come una forma di “terrore” psicologico che viene esercitato sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte dei colleghi o dei datori di lavoro.

Si presenta come una forma di comunicazione ostile, diretta in modo sistematico da parte di uno o più individui verso un simile, il quale si trova così in una situazione di impotenza e mancanza di difese.

ATTRAVERSO QUALI AZIONI SI REALIZZA ?

- ✓ semplice emarginazione
- ✓ diffusione di maldicenze
- ✓ continue critiche
- ✓ persecuzione
- ✓ assegnazione di compiti dequalificanti
- ✓ compromissione dell'immagine sociale
- ✓ sabotaggio del lavoro e azioni illegali

TIPOLOGIE DI MOBBING

MOBBING ORIZZONTALE

un lavoratore è perseguitato dall'ostilità dei colleghi

MOBBING VERTICALE o BOSSING

Il datore di lavoro perpetua continui abusi di potere a un sottoposto

MOBBING TRASVERSALE

Coinvolge persone esterne al luogo di lavoro, che collaborano col mobber

DOPPIO MOBBING

Quello che il mobbizzato può subire in famiglia in conseguenza del fastidio prodotto alla lunga dal suo comportamento di mobbizzato, comportamento che viene in un primo tempo compreso dalla famiglia, e nel tempo, invece, disatteso e colpevolizzato

più frequente in Italia

MOBBING STRATEGICO

Condizioni di instabilità e/o cambiamenti con riduzione e/o riqualificazione di personale, attuato intenzionalmente per allontanare definitivamente dal mondo del lavoro dipendenti considerati non più utili

MOBBING RELAZIONALE

Relativo ai rapporti interpersonali

PERCHE' VENGONO ESERCITATE AZIONI DI MOBBING?

Per eliminare una persona che è o è divenuta scomoda, distruggendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o indurne le dimissioni.

POSSIBILI ESITI DEL PROCESSO DI MOBBING

- ✓ Trasferimento ad un incarico di minore importanza
- ✓ Spostamenti continui
- ✓ Ricovero in clinica psichiatrica
- ✓ Prepensionamento
- ✓ Liquidazione
- ✓ Lunga malattia

L'AGGRESSORE

- ✓ tende a presentarsi come moralizzatore (in realtà avendo il problema di ovviare al proprio vuoto ed ignorando i sentimenti veri)
- ✓ ha un solo scopo: far vacillare l'altro negandone l'identità, evitare il conflitto diretto per attaccare la persona paralizzandola, senza perderla e per averla a disposizione
- ✓ narcisismo maligno ed egocentrismo perverso
- ✓ non riesce a vedere mai l'altro come persona distinta da sé
- ✓ non può accettare una relazione autentica, ma solo una parvenza di relazione fondata solo su potere, dominio e condizionamento e controllo che schiaccia, umilia e degrada l'altro

LA VITTIMA IDEALE

- ✓ persone deboli che non hanno (o hanno perduto) fiducia in loro stesse e si sentono costrette a esagerare per dare il meglio di sé
- ✓ persone "scomode" che vogliono essere parte attiva in un gruppo, difendono il diritto ad una loro autonomia e non intendono conformarsi ad uno stile imposto, ad un "pensiero unico" che ponga il successo come valore prioritario

LA VITTIMA PASSIVA

La vittima ancora non crede di essere in una situazione di mobbing

Tenta di continuare la sua continuità lavorativa

La situazione si protrarrà per lungo tempo, in direzione di insicurezze e paura di sbagliare

LA VITTIMA ATTIVA

La vittima reagisce prontamente a quelli che considera veri e propri soprusi

Cerca di attirare l'attenzione dei colleghi e avere testimoni negli episodi di mobbing

SPETTATORI PASSIVI (SIDE MOBBER)

Coloro che per paura di ritorsioni stipulano una sorta di alleanza tacita e indiretta col mobber, rappresentando un rilevante rinforzo per tutto il fenomeno

SPETTATORI CONFORMISTI

Accettano la persecuzione di un collega senza intervenire, ma ostentando anzi indifferenza

SPETTATORI FIANCHEGGIATORI

Manifestano comportamenti mobbizzanti, pur non essendo i diretti aggressori

CRITERIO TEMPORALE

Perchè si possa parlare di mobbing occorre che la situazione si protragga **PER ALMENO 6 MESI CONSECUTIVI**, provocando una compromissione della prestazione lavorativa e della reputazione dell'individuo

Gravità del fenomeno legata alla **CONTINUITA'** con cui si presentano situazioni di questa natura

FASI DI SVILUPPO DEL PROCESSO DI MOBING

1. CONFLITTO QUOTIDIANO CONTINUATIVO

La conflittualità non risolta continua sotto la superficie della normalità, aumentando di intensità con il passare del tempo

DISAGIO INIZIALE

2. TERRORISMO PSICOLOGICO VERO E PROPRIO

Peggioramento progressivo della situazione

Processo di etichettamento che costringe la vittima ad assumere un atteggiamento continuo di difesa

Iniziano i primi problemi di salute e le assenze per malattia tendono ad aumentare

SENSO CRONICO DI ANSIETÀ

3. UFFICIALIZZAZIONE DEL "CASO"

La situazione è ormai visibile a tutti, compresa l'Amministrazione del personale

Negazione dei diritti della vittima

Si cerca di leggere ed analizzare il problema

Spesso sono i soggetti in difficoltà ad essere considerati difficili e ad essi vengono attribuiti gli errori

4. ESCLUSIONE DAL MONDO DEL LAVORO

Possibile insorgere di gravi patologie che portano il soggetto a richiedere aiuto

Possibile variazione della situazione lavorativa (variazioni di mansione / dimissioni / licenziamento)

CONSEGUENZE PROVOCATE

DANNO BIOLOGICO

✓ DI NATURA FISICA O PSICOSOMATICA

cefalea, disturbi dell'equilibrio, tachicardia, gastropatia e colon irritabile, mialgie e dolori osteoarticolari, congiuntiviti, gengiviti e perdita di denti, pruriti ed allergie, crisi asmatiche

✓ DI NATURA PSICHICA

ansia libera, agitazione, angoscia, paure, tensione, disturbi dell'attenzione e della concentrazione, disturbi del pensiero, disturbi dell'umore e disturbi del sonno

DISTURBI DEL COMPORTAMENTO

modificazioni del comportamento alimentare (anoressia, bulimia), del comportamento del sonno (alterazioni del ciclo sonno-veglia), del comportamento sessuale (riduzione o perdita della libido), del comportamento relazionale (riduzione/modificazione della capacità relazionale con il partner, in famiglia, sul lavoro, in società)

*Il danno alla salute da Mobbing può essere reversibile
o può peggiorare ed aggravarsi o diventare permanente*

DANNO SOCIALE

- ✓ **A LIVELLO LAVORATIVO:** difficile recupero dell'inserimento lavorativo, impossibilità ad acquisire ruoli dirigenziali e/o superiori, incapacità/impossibilità di reclutare altri lavori, anche all'esterno per dequalificazione e diffamazione
- ✓ **NELLA VITA DI RELAZIONE:** progressiva retrazione legata ai vissuti di disagio, insicurezza, perdita dell'autostima, del prestigio, del consenso, sensi di colpa ed impotenza, difficoltà relazionali: si concretizza in una caduta sociale con progressiva perdita dei contatti sociali e dell'interesse per la vita di relazione
- ✓ **A LIVELLO FAMILIARE:** dovendo assorbire e sopportare tensioni, disturbi e restrizioni economiche e sociali può esplodere in actingout distruttivi e pericolosi; la persistenza delle difficoltà può portare a DOPPIO MOBBING attraverso separazioni, abbandoni, divorzi, . . .
- ✓ **NEL TEMPO LIBERO:** troppi spazi spesi per difendersi, nella richiesta continua di chiarimenti, ricorsi, cause anche per cercare di evitare mali peggiori, anziché dedicarsi al lavoro e al tempo libero

DANNO PER L'AZIENDA

- ✓ per i costi materiali di assenze, malattie, cause, risarcimenti
- ✓ per la ridotta produttività e la non ottimale utilizzazione delle risorse umane
- ✓ per la perdita di immagine e di clima del benessere e viene pagato dall'intera società in termini di perdita culturale, di esperienze, competenze, creatività, ed in termini di economia

AZIONI SPECIFICHE INDUTTRICI DI CONDIZIONE DI MOBBING

1. COMPORTAMENTI CHE INCIDONO SULLA POSSIBILITÀ DELLA VITTIMA DI "COMUNICARE" ADEGUATAMENTE IN AZIENDA

AD ES.: ostacolare la comunicazione, sia con i colleghi che con il management; operare continui e sistematici attacchi e formulare critiche immotivate nei confronti del lavoro svolto; opporre silenzi ostinati rispetto ad eventuali richieste di colloquio

2. CONDOTTE CHE COMPORTANO SIGNIFICATIVE DIFFICOLTÀ PER LA VITTIMA DI MANTENERE I CONTATTI SOCIALI IN AMBITO LAVORATIVO

AD ES.: i colleghi non parlano più con la vittima, di loro iniziativa o su imposizione della direzione; la vittima viene confinata in un luogo isolato o viene ad essa reso impossibile avere contatti con i colleghi

3. COMPORTAMENTI LESIVI DELLA REPUTAZIONE DELLA VITTIMA

AD ES.: diffusione di pettegolezzi o iniziative di ridicolizzazione, talora legate anche a particolari caratteristiche fisiche o eventuali handicap del lavoratore "preso di mira"

4. INIZIATIVE PREGIUDIZIEVOLI DELLA POSIZIONE OCCUPAZIONALE

AD ES.: graduale e progressivo svuotamento delle mansioni; progressiva inattività coatta; continua reiterazione di sanzioni disciplinari ingiustificate

5. CONTINUE ED OSSESSIVE VISITE MEDICHE DI CONTROLLO DELLO STATO DI MALATTIA, ANCHE IN PRESENZA DI UNA PATOLOGIA RIPETUTAMENTE ACCERTATA E COMPROVATA; INIZIATIVE PREGIUDIZIEVOLI DELLA SALUTE PSICHICA

AD ES.: la vittima viene minacciata o molestata sessualmente; le vengono assegnati incarichi pericolosi od insopportabili; vengono pretesi risultati impossibili da realizzare nei modi e nei tempi indicati)

IL MOBBING A SCUOLA

CAMBIAMENTI INCISIVI PER IL FENOMENO IN ESAME

Autonomia
Riforma dei cicli
Riordino del sistema amministrativo – gestionale

FATTORI A MONTE DELLA PROBLEMATICAZIONE

Conflitti di interesse
Problemi connessi alle gerarchie
Problemi connessi alla gestione del potere
Invidia o timore per l'ascesa di un pari
Continui cambiamenti di programmazione e organizzazione

*Ciò che acquista rilevanza sociale
(che può sfociare in patologia conclamata)
è il continuo ripetersi, in un arco di tempo di una certa durata,
del trattamento vessatorio che viene inflitto alla vittima*

MOBBING: CHE FARE?

IN TERMINI PREVENTIVI. . .

Informazione e sensibilizzazione
Ricerca
Formazione
Impegno politico – aziendale
Approntare strumenti di valutazione

IN TERMINI DI INTERVENTO CONCRETO. . .

TUTELA GIURIDICA E LEGALE

Vi sono riferimenti legislativi, ma occorre un'ulteriore approfondimento
(vedi allegato)

RISPOSTA INDIVIDUALE

- ✓ professionalità nel lavoro
- ✓ buon equilibrio nella vita
- ✓ non usare le stesse armi dell'avversario
- ✓ comunicazione diretta/trasparente
- ✓ rispetto delle regole indipendente dal grado gerarchico

RISPOSTA SOCIALE / DELL'ORGANIZZAZIONE

1. DIMENSIONE STRUTTURALE DELL'ORGANIZZAZIONE

Vincoli e risorse che la caratterizzano

2. DIMENSIONE FUNZIONALE

Sistemi e sottosistemi operanti per il raggiungimento degli obiettivi

3. DIMENSIONE PSICOAMBIENTALE PRESENTE

gli aspetti più vicini alle persone

4. DIMENSIONE PSICODINAMICA

gli aspetti inconsci della vita organizzativa

Non è sufficiente lavorare unicamente sulle dinamiche persecutore – vittime, poiché ci troviamo di fronte a una problematica di natura multifattoriale.

Occorre promuovere ed attuare una **CULTURA DELLA TRASPARENZA ORGANIZZATIVA**

Possibilità di rivolgersi a figure qualificate ed autorizzate per un confronto, uno sfogo e una consulenza sull'eventuale percorso da intraprendere

PRINCIPALI RIFERIMENTI LEGISLATIVI IN TERMINI DI MOBBING

Statuto dei Lavoratori, art. 13

"al dipendente non possono essere affidate mansioni di livello professionale inferiore a quello dell'inquadramento"

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13/6/2002 (modifica alla Direttiva 76/207/CEE)

amplia il concetto di discriminazione sessuale e molestia sessuale nel luogo di lavoro anche alle molestie in generale

Costituzione Italiana, art. 32

"la salute è un diritto dell'individuo e un interesse della collettività..."

art. 2087 Codice Civile

danno alla persona morale del lavoratore

ex art. 2103

danno alla sua professionalità

D.Lgs. n. 626/1994

misure generali di tutela e obblighi dei lavoratori

Codice Penale

lesioni personali, aggravanti, . . .

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216

parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro