



I QUADERNI DEL MOBBING
N.4 - RECENSIONI
2015- 2018

Il fenomeno del mobbing rappresenta sicuramente una delle criticità meno evidenti ma più pericolose della società dei nostri giorni all'interno del mondo del lavoro. Spesso infatti chi subisce mobbing, condizioni di particolare stress sul lavoro, stalking e altre situazioni di disagio dovute alle relazioni nell'ambiente lavorativo, per timore o per poca conoscenza degli strumenti legislativi di tutela, si trova in difficoltà nell'affrontare e denunciare tali comportamenti subiti. Sin dal momento della sua costituzione, l'Associazione Risorsa, grazie alle sue lodevoli iniziative, si offre come un supporto indispensabile per ritrovare l'autostima e la fiducia nei rapporti umani. In tale contesto di continuo affiancamento a chi subisce questo tipo di vessazioni la collana editoriale de "I quaderni del mobbing" rappresenta un importante strumento di tutela e orientamento sia per le aziende che per i dipendenti. Questo quaderno è anche la dimostrazione pratica di quanto sia prezioso il contributo del Volontariato nel costruire in risposta a bisogni veri, grazie alla dedizione e alla capacità di mettersi in gioco dei Volontari che si spendono in prima persona per sconfiggere la paura e l'isolamento. A tutti i Volontari dell'Associazione Risorsa va quindi un ringraziamento profondo e sentito che parte dalla lettura di un documento in cui emergono sempre, con forza, le persone. Anche per questo il Centro Servizi Vol.To sarà sempre a fianco dei Volontari per sostenerli a rendere più efficaci l'azione e l'impegno dell'Associazione Risorsa.

Silvio Magliano
Presidente del Centro Servizi Vol.To

Presentazione

Questo volume della collana editoriale “I quaderni del mobbing” ha lo scopo di presentare in forma cartacea, a partire dal 2015, una raccolta di recensioni di libri, siti e film che hanno trattato (anche in anni precedenti) in qualche modo del fenomeno del mobbing. Non mancano infine ricerche e tesi di laurea sul mobbing. Tutti sono stati oggetto della lettura e della visione da parte dei Volontari dell’Associazione Risorsa che ne presentano ora brevi sintesi e loro commenti.

I testi sono già presenti sul sito Internet (www.risorsamobbing.it) e sulla pagina Facebook (www.facebook.com/Risorsaonlus.Mobbing.Torino) dell’Associazione. Questo prezioso materiale è stato raccolto, o per la maggior parte, dal collaboratore Salvatore Tonti e selezionato e curato nell’editing dal Segretario Generale, Ferdinando Ciccopiedi. A loro e a tutti i Volontari è indirizzato il più vivo ringraziamento, mio e quello dell’Associazione che rappresento. Altri “quaderni” sono già stati editi sulle medesime tematiche nei settori della Giurisprudenza, dell’Economia e Lavoro, della Psicologia e Medicina. Saranno in seguito pubblicate “Buone prassi” adottate dalle aziende a favore del benessere dei dipendenti, condizione necessaria ad evitare inutili sofferenze, e migliorare la qualità delle prestazioni lavorative e infine “Testimonianze” di casi concreti, ovviamente depurati da tutti gli elementi riconducibili a specifiche persone.

Nella convinzione di offrire un piccolo contributo a quanti si trovino in difficoltà o desiderino conoscere meglio i modi per tutelare la dignità di lavoratrici e lavoratori, auguro a tutti buona lettura.

D.ssa Luisa Marucco- Presidente Risorsa

IO SONO TUA

Di Massimo Lolli – Ed. Piemme, 2003



Un nostro volontario, prendendo spunto dal titolo dell'ultimo romanzo di Massimo Lolli, già co-sceneggiatore del film sul mobbing "Volevo solo dormirle addosso", si pone alcune domande sul mondo del lavoro di oggi (By Risorsa 2015)

Siamo tutti in equilibrio instabile. Siamo tutti precari. Non esiste più destra sinistra o centro. Oggi ci sono solo adeguati e inadeguati. Lei pensa di essere adeguato o inadeguato?. In "Io sono Tua" questa è la domanda che un manager rampante di un'azienda leader del settore high-

tech pone al delegato sindacale che viene a chiedergli che fine faranno i trenta dipendenti "venduti" ad un'altra Società, dopo l'assorbimento da parte di un'azienda finlandese di cui è lo pseudo amministratore delegato in affiancamento al vero e unico amministratore delegato, Tua: finlandese, donna, con poteri decisionali su tale azienda italiana, acquisita dalla multinazionale finlandese. Fantascienza,... no; molte aziende italiane oggi sono in vendita al miglior offerente, l'obiettivo vero e acquisire il brevetto, l'idea vincente che le ha rese visibili al mondo, una volta assorbite si inizia una fase di smantellamento.

Peggio succede in aziende americane da anni in Italia che, oggi per leggi di mercato, vedi ultimi dati della borsa internazionale, decidono di chiudere le aziende italiane per non entrare in competizione con i concorrenti europei che producono gli stessi prodotti. C'è da dire che in Italia abbiamo un modello forse sbagliato ma che è sempre stato vincente: persone che lavorano anche 12 ore al giorno per la soddisfazione del cliente, (la qual cosa comporta un costo aggiuntivo, quindi non siamo competitivi), abbiamo la genialità italica di lavorare a volte con strumenti inadeguati che oltretutto mettono a rischio anche la salute del lavoratore, ma tutto questo non conta. In altri paesi ci sono altri ritmi, forse più giusti, e...meno fantasia, ma chissà perché, quando importano il modello in Italia, è il pretesto per chiudere l'azienda, fino ad allora in attivo, perché pare che gli italiani non sappiano gestire il lavoro nei tempi prestabiliti con le loro regole... E che dire dei nostri Managers? Una bella categoria, nel libro che vi consiglio di leggere non vi dico cosa farà il nostro manager, vi dico solo che la sua scelta, in cui lui esce vincente, sicuramente è una scelta irresponsabile nei confronti del resto dell'azienda, e che condurrà sicuramente ad una chiusura anticipata. Ma cosa sono oggi i managers italiani?

Sono persone con una cultura al negativo, sprezzanti anche nei confronti del destino dei figli, che, con le loro scelte al negativo saranno ancora più poveri (sentito direttamente da un manager che parlava del futuro del lavoro in Italia).

Facciamo un esempio: il manager migliore nelle human resources è quello che sa licenziare più gente, lasciando soddisfatto il licenziato - in un detto di derivazione regionale si dice spiomare l'oca senza farla gridare - Ora, ditemi voi come si può gestire il problema del licenziato in Italia, persona mediamente tra i 40 e i 50 anni, che comunque faticherà a trovare un lavoro, e parlo non di una posizione pari a quella del dirigente, nell'azienda che lo ha licenziato, ma di un lavoro qualunque, per cui sarà troppo vecchio, ma ancora troppo giovane per la pensione.

Altro esempio: il manager in area commerciale rampante, telefonino all'orecchio, blackberry che suona in continuazione inviando messaggi mail di importanza vitale (ma per chi?). Valigia con le ruote e maniglia telescopica (la sostituita della classica 24 ore), che scarrella dietro di lui. Gira il mondo senza una strategia, non dico a 5 anni, ma nemmeno a 5 mesi! Secondo voi che mestiere sta facendo il nostro Direttore Commerciale? Sicuramente..... sta chiudendo un'azienda, o nel migliore dei casi per i paesi emergenti (vedi India, paesi dell'Est o Cina) sta lavorando duramente per esportare le lavorazioni, la tecnologia italiana all'estero, e sapete come inizia il processo? Chiusura dell'azienda italiana ed esportazione dei macchinari nel paese in via di sviluppo, poi si invieranno i tecnici italiani per insegnare come funziona un ciclo lavorativo, come funziona una macchina ecc., ecc. ecc.....E una volta che questi avranno imparato che ne sarà della prossima generazione di lavoratori specializzati che sta entrando in un mercato del lavoro spostato all'estero?

Domanda pedissequa: Chiedo ai managers d'Italia, ai tecnici e non ultimo agli imprenditori che vivono come nababbi e - chissà perché - in Italia, ed esportano all'estero tutto quanto c'è di qualità e tecnologia italiana; chiedo loro "cortesemente", come pensano di cavarsela con i figli di una generazione che ha perso e perderà il lavoro per logiche di mercato inventate da loro, che devono guadagnare sempre di più impoverendo la classe media, e soprattutto una classe operaia già allo stremo.

Egoisticamente penseranno che comunque i loro figli sono a posto, ma ai figli degli altri chi ci pensa? Lo Stato, che oggi pensa ad aiutare prima di tutto banche e imprenditori? Se la sono mai posti questa domanda? Che succederà in Italia dove non si produrrà più, ma non si riuscirà neanche a comprare più l'ultimo modello cinese di una Panda? Un'ultima domanda, tanto per tornare al romanzo di Lolli, se questa è la visione del mondo oggi "è meglio essere adeguati o inadeguati"?

RACCONTI TRASGRESSIVI DA UNO SCONOSCIUTO Di Guido Barbero – Ed. MEF Autore libri Firenze, 2007



Si è presentato un giorno in uno dei nostri punti d'ascolto un personaggio dall'aria mite e saggia, quasi provenisse da un altro mondo, chiedendo di dare un po' di pubblicità ad un suo romanzo sul mobbing. Eccovi una breve recensione (By Risorsa 2015)

Il titolo è: “Racconti trasgressivi da uno sconosciuto”. L'autore, Guido Barbero, torinese, è uno scrittore autodidatta e lavoratore in azienda da oltre trent'anni.

Scopro subito che il mobbing è solo il pretesto per costruire intorno ad una potenziale “mobber”, impersonata da una donna in carriera, un romanzo “onirico” – come lo definisce l'autore – che riprende il concetto di “Utopia” degli antichi filosofi, adattandolo ai nostri tempi e proiettandolo fino all'anno 10.000. Il protagonista maschile è infatti uno storico che vive 8.000 anni dopo di noi, in visita di studio al nostro pianeta. Egli riesce a trasformare la vita della giovane impiegata delle Risorse Umane di un'azienda leader attraverso la riscoperta dei valori essenziali dell'uomo: non più soldi, lavoro e successo, ma Famiglia e Ambiente. Questi sono, insieme alla dignità e alla trasgressione (spassosissima la gestione dell'amore coniugale, secondo le regole del 10.000), i principali valori riscoperti dai “Luminosi”, mitici personaggi paragonabili, laicamente, al nostro Gesù Cristo, che hanno condotto, nei millenni, l'umanità a ricreare il Paradiso Terrestre. Il fenomeno del mobbing subito - manco a dirlo - da una persona malata, viene quindi inquadrato in uno scenario più ampio, che include tutti gli aspetti del vivere. E' proprio quanto sosteniamo noi di Risorsa, quando diciamo che il mobbing...fa male alla salute e che per debellarlo occorre una nuova civiltà del lavoro. Buona lettura....

VORREI SOLO DORMIRLE ADDOSSO

Di Massimo Lolli – Ed. Limina, 2004



Non solo di libri o di siti Internet si occupano i nostri Volontari, alla ricerca di qualcosa che aiuti a mettere in evidenza il tema del mobbing e prevenirne le dolorose conseguenze. Questo è un film di Massimo Lolli, tratto dall'omonimo romanzo. Di seguito le nostre impressioni e la recensione di Giancarlo Zappoli su www.mymovies.it (By Risorsa 2015)

Le persone prima di tutto (PEOPLE FIRST, in inglese) è la scritta che campeggia negli uffici della multinazionale, dove è ambientato il film “Vorrei solo dormire addosso”. A dispetto del titolo, non è un film erotico, ma una gustosa

rappresentazione del mondo del lavoro, oggi.

Non lo si può nemmeno definire un film sul mobbing, in quanto le violenze psichiche sui lavoratori non si protraggono per almeno 6 mesi, come vogliono i manuali di mobbing e la figura del “mobber” appare più come un estraneo, preso in mezzo da un terribile ingranaggio, che non un “tagliatore di teste. Anzi, egli avrebbe preferito, da giovane rampante, far tardi nei locali con qualche bella ragazza anziché in ufficio....

Semplicemente una riflessione sul concetto di “obiettivo aziendale”, così come viene proposto al giovane dirigente: egli dovrà licenziare 25 persone in 3 mesi, senza scontentare i sindacati e rendendo...contenti i licenziandi.

E' il tipico obiettivo efficientista da azienda multinazionale: il grande manager vuole ottenere il massimo utile con il minimo sforzo (tanto lo sforzo, cioè il lavoro sporco lo fa qualcun altro!), senza pensare che tale obiettivo è una contraddizione in termini. In quale mondo infatti, un licenziato può essere contento di perdere il lavoro ?

Quando ho iniziato a lavorare, più di trent'anni fa, era di moda la “pianificazione” cioè quel modo di prevedere eventi futuri, anche di 5 o 10 anni, per gestire meglio l'oggi. Poi questo modo di lavorare è caduto in disuso, tacciato di “veterocomunismo” e, ai nostri giorni è difficile trovare aziende che cerchino di prevedere cosa succederà tra uno o due anni. E' vero che la funzione “pianificazione” è stata al centro di un tragico episodio, come l'assassinio di Ghiglieno, dirigente Fiat, da parte delle Brigate Rosse che avevano scambiato il lavoro operativo da lui svolto (la distribuzione logistica delle auto sui vari mercati) con le “strategie” aziendali, entrambi definibili con il termine “pianificazione”. Ma da qui a gestire le aziende preoccupandosi solo dell'oggi, facendo tutto all'ultimo momento, perché questo produce...”stress positivo”

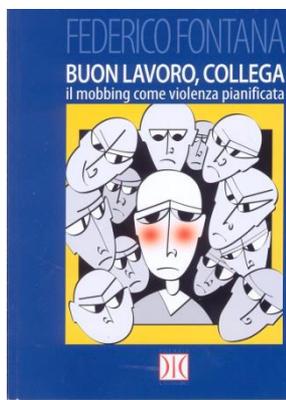
corre la stessa differenza che c'è tra statalismo centralizzatore e liberismo più sfrenato.....

E' cioè questo sistema economico, oggi dominante, che produce danni sia all'economia nel suo complesso che alle persone che lavorano. Non si può infatti affermare che le persone vengono "prima di tutto" e poi licenziarle in 3 mesi

Per non togliervi il divertimento di vedere il film, ecco solo il commento di Giancarlo Zappoli :

Marco Pressi, giovane formatore del personale di una multinazionale, si ritrova dinanzi a una sfida che accetta: deve riuscire, in un arco di tempo ridottissimo, a far uscire dalla produzione 25 dipendenti di vario livello senza creare tensioni visibili. Se ce la farà avrà un avanzamento e otterrà un cospicuo riconoscimento in denaro. In caso contrario lo attende un portasigarette. Da quel momento la vita di Pressi (già definito "il muerto", ovunque tranne che a letto, dalla fidanzata) cambia. Dovrà attrezzarsi per convincersi che lo slogan "People First" che caratterizza la sua azienda non è altro che falsità. Lui non può e non deve provare compassione per nessuno. Dopo Risorse umane e Mobbing (per non citare che due titoli) non era facile essere originali su un tema aspro e quanto mai attuale come quello dei tagli dei posti di lavoro. Eugenio Cappuccio c'è riuscito concentrandosi sull'evoluzione del protagonista che diventa lupo progressivamente sino al soprassalto dell'ultim'ora. Trova una valida collaborazione nel cast e in Pasotti in particolare.

BUON LAVORO, COLLEGA - il mobbing come violenza pianificata
Di Federico Fontana – Ed. Agenzia il Segnalibro, 2009



Il nostro Vicepresidente Franco Debenedetti Teglio ci segnala la pubblicazione di un saggio sul tema del mobbing a cura di Federico Fontana. Dalla quarta di copertina (By Risorsa 2015)

Mobbing. Una parola entrata ormai nel nostro vocabolario ma ancora poco chiara. Solo chi ne è stato vittima ne conosce il vero significato. Cos'è esattamente una piaga sociale da combattere, o una sindrome con disturbi e sintomatologie ben precise? A queste e ad altre domande l'autore cerca di rispondere attraverso l'esperienza lavorativa diretta acquisita presso il Servizio Mobbing della CGIL Roma Est. Dopo una prima parte introduttiva al tema, quattro storie vere, dove si tenta di ricostruire un vero e proprio identikit delle vittime. Attraverso le loro parole, il disagio, le patologie che ne conseguono. In questo libro l'analisi di un fenomeno, purtroppo non ancora riconosciuto ufficialmente come vero reato, che colpisce migliaia di lavoratori. Federico Fontana nasce a Roma il 14 maggio 1973. Nel 2001 si laurea in Psicologia indirizzo clinico ed è iscritto all'Ordine degli Psicologi del Lazio. Libero professionista, da circa tre anni collabora come psicologo presso il Servizio mobbing istituito dalla Camera del Lavoro di Roma Est.

UN ITALIANO SU 2 ESPOSTO AL MOBBING. L'effetto distorto dei social media

Da una ricerca Manageritalia/Doxa Duepuntozero research, 2011



Questa recensione riguarda il mondo dei nuovi media e una ricerca sul mobbing, condotta da Manageritalia e Duepuntozero Research, del gruppo Doxa, che alcuni Social networks avevano ritenuto di riportare, titolando così: “Un italiano su due esposto al mobbing”.

Francamente ci sembrava un po' eccessivo, per cui abbiamo chiesto di saperne di più ed ora Manageritalia, contattata tramite il forum del Volontariato che con noi collabora, ci ha fornito gentilmente il contesto e il dettaglio della ricerca, qui commentata dal nostro Segretario Generale F. Ciccopiedi. (By Risorsa 2015)

A fine giugno 2011 Duepuntozero Research ha condotto circa 750 interviste CAWI (Computer aided Web Interviewing, cioè per via telematica) su un campione rappresentativo della popolazione adulta con accesso ad Internet per sapere se negli ultimi 3 anni gli intervistati erano stati esposti, direttamente o indirettamente al mobbing.

L'indagine Manageritalia fa emergere come, in tempo di crisi questo fenomeno sia strisciante, sottovalutato e superato da fenomeni più pressanti come il timore di perdere il posto di lavoro. I tipi di vessazioni subite da circa la metà del campione vengono giustamente classificati come “soft” (abusi psicologici, umiliazioni, maldicenze), mentre i comportamenti “evidenti” sono molto pochi e viene comunque evidenziata la caratteristica delle vittime a subire senza reagire. Tra le vessazioni rientrerebbe anche l'accesso a Internet sul posto di lavoro, che viene vietato a chi è fatto oggetto di mobbing o, addirittura, usato per metterlo in cattiva luce sulla rete, attraverso i social networks. In questo caso, vi sarebbe, se abbiamo ben capito, un tentativo da parte dell'azienda o, più probabilmente, di colleghi, ad estendere la perdita di reputazione del mobbizzato all'ambiente esterno a quello di lavoro. E' un po' come quando un prodotto difettoso, viene pubblicizzato negativamente dai suoi consumatori sul

web, dando origine ad un passa parola clamoroso in termini quantitativi. Del campione di 750 persone intervistate, circa 100 (13%) dichiarano di aver subito il mobbing di persona, mentre 300 persone (40% del campione) riporta di casi di mobbing subiti da colleghi, parenti, amici e conoscenti. Inoltre, la ricerca evidenzia che, tra gli intervistati, 50 mobbizzati diretti e 150 persone conosciute dagli intervistati per aver subito mobbing, continuano a lavorare facendo finta di

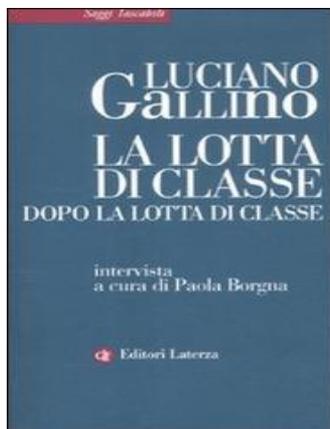
niente, anche se, di questi 200, circa 100 si sono rivolti a sindacati o associazioni e un po' meno ad un avvocato privato. E' stata poi svolta un'altra ricerca su un campione rappresentativo della "fascia alta" dei mobbizzati, quella costituita da dirigenti del settore privato, evidenziando che quasi il 70% sono a rischio mobbing, di cui il 30% circa sono "over 40" e la stessa percentuale vale per i dirigenti donne al rientro dalla maternità. Si tratta quindi di una ricerca seria che, a nostro parere, ha centrato i suoi obiettivi, dividendo bene i 2 sottogruppi del campione (mobbizzati diretti e indiretti), stimando percentuali affidabili in rapporto al campione di riferimento, necessariamente ristretto a causa della modalità di somministrazione del questionario. Ma è proprio su tale metodologia che ci permettiamo di esprimere, non da ricercatori, ma dalla nostra esperienza diretta, alcuni dubbi. Quando conducemmo una analoga ricerca internazionale in collaborazione con le Università di Torino e Utrecht ci accorgemmo ben presto che coloro che, in Italia, rispondono ad un questionario via Internet sono, purtroppo, ancora pochissimi. Tanto più su argomento come il mobbing che, essendo sì un fenomeno trasversale a tutte le fasce di lavoratori (operai, impiegati, dirigenti) ricomprende, tuttavia, una grossa fetta di persone che, per scolarità o per età, non hanno assolutamente accesso ad Internet, oppure che, pur avendolo, non hanno voglia di ricordare un periodo doloroso della loro vita. Ciò, a nostro parere, provocherebbe un "bias" cioè un errore statistico sia per difetto che per eccesso. Lo scarso livello di informatizzazione della popolazione italiana – lo ricordiamo ancora adesso – stupì molto, in una precedente ricerca di Risorsa con le Università di Torino e Utrecht i ricercatori olandesi per i quali una indagine CAWI era la norma. Per far fronte ad una tale situazione ricorremmo allora, per la nostra ricerca, alla via "antica" dell'intervista personale diretta e, con grande sforzo, raccogliemmo le testimonianze di un campione di circa 200 persone sul nostro universo composto da oltre 1.000 casi esaminati in 7 anni di attività di Risorsa. A parte questa "technicality", concordiamo poi pienamente con le conclusioni della D.ssa Montegiove, Vicepresidente di Manageritalia, che da anni lavora per migliorare il mondo del lavoro a favore di tutti, ma in special modo delle donne. La dirigente di Manageritalia rileva infatti che negli ultimi 3 anni il fenomeno mobbing lavora in modo sordo e pressoché invisibile e che i lavoratori sopportano "oborto collo" situazioni più o meno gravi di disagio. Occorre prima di tutto imparare a riconoscere il fenomeno per contrastarlo e poi a fare in modo che il mondo del lavoro sia sempre più a misura d'uomo, con un giusto bilanciamento tra produttività, competitività e benessere dell'individuo. Se questi concetti entreranno sempre più in azienda e questa diverrà più "etica", anche grazie all'impegno dei managers e delle loro organizzazioni di categoria, tutta la società civile ne beneficerà a favore di una ripresa economica, che appare ancora lontana. Per fare questo è necessario applicare la più basilare delle teorie economiche, cioè quella dell'incontro tra offerta e domanda sul mercato del lavoro. L'inconciliabilità residuale rispetto al punto di equilibrio dovrebbe prevedere un "divorzio con relativi alimenti", cioè opportuni strumenti di flexecurity per creare lavoro e ricollocazione delle persone escluse per motivi

strettamente economici di ristrutturazioni o accorpamenti e non certo per motivi di antipatia personale.

Questo è quanto emerge da questa ricerca, estremamente onesta nel dichiarare i suoi risultati.

Noi di Risorsa abbiamo espresso le nostre riserve non tanto verso i risultati in sé, ma per il modo con cui sono stati pubblicizzati dai “nuovi media” del web 2.0. Peccato infatti che questi, sempre a caccia di “scoop” (come i loro cugini dell’informazione cartacea), abbiano scelto di titolare con quell’infelice: “Un italiano su 2 esposto al mobbing”. Tra l’altro significherebbe che l’altra metà è composta da “mobbers” ! In realtà c’è stata una “inferenza statistica” da un campione di 750 persone, di cui solo 13% era stato personalmente vittima di mobbing, a tutta la popolazione italiana!

LA LOTTA DI CLASSE DOPO LA LOTTA DI CLASSE **Di Giuliano Gallino Ed. Laterza, 2012**



La nostra Presidente, Luisa Marucco, propone un suo commento al testo di Luciano Gallino: “La lotta di classe dopo la lotta di classe” - intervista a cura di Paola Borgna, E’ una riflessione che ci tocca da vicino (By Risorsa 2015)

E’ convinzione diffusa che la crisi economica che attraversa i Paesi dell’intero Occidente sia da attribuire all’eccesso di spesa pubblica, agli elevati costi dei servizi gestiti dallo Stato e ai consumi sproporzionati rispetto alla produttività. Per contro si ritiene che i rimedi necessari per uscire da questa situazione, siano da ricercare nella riduzione proprio della spesa pubblica con l’inevitabile contrazione dei servizi da affidare ai privati, nell’alleggerimento del carico fiscale per il rilancio delle imprese. Tra le ipotesi condivise dai più c’è anche il ridimensionamento della funzione dei sindacati. Queste opinioni che presumono di fondarsi sull’evidenza dei fatti, sono oggetto di una puntuale analisi, che sposta completamente il punto di vista

e rovescia le apparenti evidenze, pubblicata nell'agile volume di Luciano Gallino dal titolo "La lotta di classe dopo la lotta di classe". Il libro, appena uscito da Laterza, è organizzato sotto forma di intervista. Ad intervistare lo studioso, sociologo di chiara fama e professore emerito all'Università di Torino è Paola Borgna docente di sociologia generale all'Università del capoluogo piemontese che lo ha presentato nell'ambito della Fiera del libro. Hanno preso parte al dibattito alcuni storici tra cui Luciano Canfora e Marco Revelli. Luciano Gallino contesta l'opinione che l'economia globalizzata abbia livellato le classi sociali e posto fine ai conflitti poiché la lotta di classe ha assunto forme diverse. Esiste un solo soggetto protagonista, il grande capitale finanziario che determina le scelte di politica economica degli Stati dell'Unione e degli Usa, comprimendo verso il basso della piramide sociale le classi subalterne. Si determina quindi una lotta a senso unico, dall'alto verso il basso, con la progressiva riduzione dello spazio e della ricchezza dei ceti medi. L'offensiva del grande capitale finanziario ha eroso la conquista dello stato sociale, considerato come un ostacolo all'espansione della produzione ed ha portato ad una contrazione dei salari e alla progressiva perdita del loro potere d'acquisto. A fronte di ciò invece si è verificata una maggiore quota di redditività della grande impresa e di profitto per gli speculatori e, attraverso mirati provvedimenti legislativi, sono stati consentiti licenziamenti più facili. Lo stesso carico fiscale tende a riposizionarsi verso il basso: attraverso la politica dei condoni e delle esenzioni si sono ridotte le entrate degli stati con la conseguente pesante contrazione degli investimenti nei settori della sanità, ricerca, scuola e trasporti. Gli effetti di queste scelte devastanti sono sotto gli occhi di tutti: impoverimento della popolazione con indebitamento abnorme della stessa e crescita della disegualianza sociale. Nonostante ciò e i pericoli di una elevata conflittualità, domina incontrastato il dogma neo liberista che non tollera correttivi alla sua espansione selvaggia, nonostante sia stato dimostrato che esso non coincide con il bene della collettività. Secondo Gallino, la via di uscita da questo tunnel sta nella assunzione della consapevolezza da parte delle classi sociali che subiscono la crisi, della loro condizione di sfruttamento e della gravità della situazione, in modo da favorire la formazione di un vasto movimento d'opinione che proponga politiche alternative. Gallino indica anche alcune strade percorribili quali lo studio di meccanismi correttivi della deregulation, l'applicazione di politiche volte a colpire i grandi patrimoni oltre che a restaurare lo stato sociale a difesa dei più deboli. Lo studioso ritiene infine che attraverso la dialettica tra le classi sociali e le correnti d'opinione si possa sconfiggere il "diritto della finanza" che rischia di mettere in crisi la democrazia.

CENTO GIORNI DAVANTI ALLA FABBRICA *Storie di uomini, lavoro e dignità,*

Di Michele Stefanelli – Ed. Tipografia Balma Ronchetti, 2011



Non è uno scrittore professionista, ma è anche un Volontario nel settore della Cooperazione internazionale. Per questo abbiamo deciso di recensire il suo primo libro (By Risorsa 2015)

Qualche cenno sulla vita dell'autore: nasce in provincia di Foggia, ma si trasferisce in Piemonte nei primi anni Sessanta. A seguito della morte del padre abbandona gli studi di Architettura ed entra in una fabbrica, dove rimane per tutta la vita lavorativa e dove diventa delegato sindacale. In questa veste è uno dei protagonisti della lotta al momento della chiusura dello stabilimento, imposta

dalle solite strategie delle multinazionali che delocalizzano le produzioni dove il costo del lavoro (ma anche la qualità del prodotto) è più basso. La vicenda si conclude con la messa in "mobilità lunga" dell'autore, come di molti altri colleghi espulsi dal lavoro.

La vicenda ha luogo nel 2006 e quasi duecento operai della fabbrica ricevono la comunicazione che non servono più e che l'attività produttiva cessa. Come ricevono questa comunicazione così importante per loro? Non in assemblee o in colloqui con la Direzione, ma tramite un sms di qualche collega o da notiziari locali, entrambi nuovi media degli anni 2000. Comincia così una lotta di posizione davanti ai cancelli dello stabilimento, per cercare di far cambiare idea all'azienda. Si conclude dopo 100 giorni, a seguito di un accordo mediato dalla Regione. Qualcuno rientra in altro stabilimento del gruppo, altri accettano il prepensionamento o le dimissioni volontarie, infine qualcuno intenta una causa legale. Le vicende di quelli che in gergo aziendale vengono definiti: "Esuberi", l'angoscia di quei giorni, lo smarrimento, la voglia di dignità, sono raccontate nelle pagine del libro da chi, oltre che operaio, era rappresentante sindacale. Nella sua presentazione, si fa un paragone con la vicenda molto più eclatante e ricca di significati simbolici di Mirafiori, ma fatta comunque di uomini lasciati soli da politica e istituzioni. Il destino personale si incrocia con la volontà di resistere in nome della dignità, volontà che si è cercato di annullare quando il conflitto è diventato scontro, anche fisico con la Direzione. Egli sostiene che dopo parole di circostanza e auspici di dialogo, resta irrisolto il problema della

rappresentanza del lavoro, per cui “se la barca affonda, qualcuno si salva , ma altri affogano”

E’ proprio quest’ultima frase che appare molto vicina a Risorsa, che ha nel suo logo e nei suoi slogan promozionali, proprio un salvagente che aiuti i lavoratori e le lavoratrici a non affogare !

IL MIO CAPO E’ UN BASTARDO

Come sopravvivere alla giungla del lavoro

Di Richard Maun Ed. Piemme, 2008



L'autore ha lavorato come business manager d'impresa e ora si occupa di formazione in Inghilterra. Come molti formatori, il suo stile può sembrare didascalico e provocatorio, ma, ciononostante, questo testo contiene alcuni spunti che possono essere utili a coloro che si rivolgono a Risorsa. (By Risorsa 2016)

Egli identifica come capo colui che si trova in mano il potere di decidere il destino (almeno quello lavorativo) di una persona; quanto alla definizione di “bastardo” afferma che è

concisa e, in fondo, le persone così si esprimono, anche se possono trovare un sinonimo più “politically correct” . Con ironia e senso pratico porta alcune testimonianze di chi è incappato in un capo “bastardo” ed afferma che è fondamentale “sapere cosa fare” perché reagire, anziché subire, può salvare una vita sul piano personale e su quello della salute. In quello che chiama “kit di sopravvivenza” per prima insegna a prendere consapevolezza per poi affrontare e risolvere posizioni conflittuali con il capo. Tra i numerosi capitoli delle oltre 200 pagine del libro, abbiamo scelto quello intitolato: “C’è tutto un mondo intorno”. In esso descrive 11 mosse che possono aiutare a vedere le cose da una prospettiva più oggettiva:

- 1) Smettere di fare qualcosa che ci priva di energia (lavorare fino a tardi, brontolare, rimandare, evitare gratificazioni sostitutive). E’ la strada migliore per un nuovo futuro

- 2) Andare a parlare con il capo: si inizierà col ricordare al capo i successi ottenuti, dei quali si è o finge di essersi dimenticato e, anche se non si otterranno risultati, sarà accelerato il processo di cambiamento
- 3) Pianificare di andarsene, radicalmente, sbattendo la porta, ma mettendo prima le cose in ordine in famiglia, aggiornando il curriculum, guardandosi intorno con in mente il mantenimento o il miglioramento del reddito. Infine...le dimissioni!
- 4) Aprire un'attività in proprio o ampliando la preparazione professionale. La prima è adatta a chi sa usare doti comunicative, la seconda a chi vuole rimanere nel mondo aziendale
- 5) Rimanere al proprio posto in modo diverso, facendosi spostare in altro ufficio, cambiando mansione nello stesso posto o facendosi assegnare un progetto che dia soddisfazione
- 6) Chiedere aiuto, proponendo una revisione mensile del proprio lavoro per migliorarlo e facendosi spiegare dal capo quali sono gli obiettivi e le motivazioni per raggiungerli
- 7) Cercare sostegno esterno, se è difficile parlare col capo. Un mediatore cui potete esporre confidenzialmente i vostri problemi può ridurre il livello di stress
- 8) Chiedere di essere messi in esubero volontario per andarsene, ottenendo contropartite (anche economiche) ma senza far credere che ci si vuole licenziare. Infatti, anche in caso di crisi aziendale, difficilmente i capi la manifestano, preferendo far ricadere le scelte di licenziamento sui dipendenti
- 9) Presentare una lamentela al superiore più alto nella gerarchia, ma solo nel caso che ci siano valide ragioni, supportate da prove oggettive e ricordando che cercare di scalzare il capo è il motivo migliore per essere messi nella lista degli "indesiderabili"
- 10) Non fare niente, limitandosi ad aspettare gli sviluppi della situazione, osservando ciò che succede intorno (all'interno o all'esterno). In questo caso un atteggiamento passivo può diventare positivo.
- 11) Tenere un diario, cioè mettere per iscritto ciò che accade, ma anche i sentimenti che si provano. E' una valvola di sicurezza per scaricare tensioni, senza correggere ciò che si è scritto di getto. E' un appagamento emotivo che aiuta a dissolvere la nebbia intorno e prendere decisioni più ponderate

IL MOBBING NON E' PIU' DI MODA



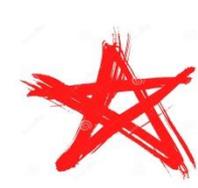
Commento del nostro Segretario Generale, Ferdinando Ciccopiedi, ad un articolo del quotidiano "La Stampa" (By Risora 2016)

Sono rimasto di stucco quando, qualche giorno fa, sul quotidiano La Stampa è comparso un articolo intitolato: "Stalking sindacale contro una suora". Già mi è parso strano l'accostamento della parola "stalking" all'aggettivo "sindacale". Infatti lo stalking, reato riconosciuto dalla nostra legislazione, si configura prevalentemente come intrusione di un molestatore nella vita privata della vittima e non sul luogo lavoro, quindi "sindacale" appare non appropriato. Per di più accostarlo ad una religiosa mi è parso strano e comunque mi ha spinto a leggere l'articolo. La vicenda è alquanto confusa e non voglio entrare nel merito di chi ha torto o ragione, tanto più che il caso è ancora dibattuto da anni nelle aule dei tribunali. Comunque, secondo l'articolista, la vicenda nasce quando l'ex madre generale di un ordine religioso entra in conflitto con un sindacalista volendo regolarizzare alcune dipendenti. Appare inusuale che un "datore di lavoro" (la suora), sensibile alle istanze dei suoi dipendenti, si attiri le ire di chi dovrebbe istituzionalmente difendere il lavoratore (il sindacalista). Comunque, sempre secondo il giornalista, costui inizierebbe a denigrare la sua "vittima" via mail mandate per conoscenza a sindaci, vescovi e cardinali, o con "volantinaggio minaccioso". Sembra di capire che il risultato è il senso di prostrazione procurato alla religiosa, sfociato poi in depressione, un sintomo molto comune che manifestano gli assistiti dell'associazione Risorsa. Vi sarebbero in ciò tutti gli elementi che i nostri volontari chiamiamo "mobbing" e non "stalking". Perché mai quindi il giornalista ha confuso i due termini? La prima spiegazione può essere semplice: le sue "fonti" forse non erano molto addentro le problematiche del lavoro. Ma c'è una seconda spiegazione, certo dietrologica, ma plausibile. Notiamo infatti, nella nostra attività quotidiana per la prevenzione del mobbing, che i media non usano più quella parola e la sostituiscono con "stalking" perché più attuale e quindi "di moda". Ed è confermato anche dai pochi convegni che gli addetti ai lavori tengono in argomento. Ciò non toglie che il mobbing esista ancora, eccome ! Nell'ultimo periodo sono passate circa 60 persone al nostro Sportello di ascolto e orientamento e circa il doppio nel gruppo di mutuo aiuto, cioè le due attività concrete che i nostri volontari svolgono da anni. Certo, il numero si è ridotto rispetto a 10 anni fa, perché, con la crisi economica, i lavoratori non

denunciano più episodi, se non di mobbing, almeno di disagio grave sul lavoro, per timore di perdere il posto di lavoro, ma i numeri ne dimostrano l'esistenza: infatti le nostre statistiche (a disposizione di chi le richiede) evidenziano alcuni trend del fenomeno: sono in aumento le donne che subiscono mobbing (57% del nostro campione), i giovani (9%), i laureati (che con il 21% si avvicinano alla categoria più numerosa, cioè i diplomati), coloro che, in seguito a mobbing e pur senza sfociare nella depressione, denunciano problemi di salute psicofisica (65%). Infine, rispetto alle tradizionali forme di contrasto, come quelle legali, abbiamo consigliato ai nostri assistiti di affidarsi a sostegni psicologici e di resistere...resistere...resistere, fino a quando il mobbing non sarà più, finalmente e veramente "di moda".

OFFICINA STELLA ROSSA

Di Giovanni Carocci. "Inchiesta alla FIAT. Indagine su taluni aspetti della lotta di classe nel complesso FIAT". Rivista. Nuovi Argomenti, 2017



A volte fa bene ricordare un passato ormai lontano. La ricerca che risale al lontano 1958 parla di cose forse obsolete, perché oggi non abbiamo più le organizzazioni di classe che l'autore definisce "salde". Le discriminazioni cui esse diedero origine sono state sostituite da discriminazioni "private" verso lavoratori o gruppi di essi che, comunque, mal si adattano ad un potere padronale che si ritiene svincolato da ogni regola di convivenza e inclusione sociale. (By Risorsa 2017)

L'Officina Sussidiaria Ricambi (O.S.R.), più nota come "officina stella rossa" è considerata il punto di partenza per il movimento operaio italiano negli anni dal 1950 ad oggi. Adibita a officina confino all'indomani del primo sciopero contro la legge maggioritaria del 1953, essa raccolse gli elementi più attivi, sul piano sindacale e politico, delle organizzazioni di classe operanti all'interno del grande monopolio torinese. La sua storia è una storia profondamente drammatica. Vi furono confinati operai ed impiegati con un'alta qualifica professionale, tutti legati al movimento operaio con dei vincoli che spesso risalgono alla prima guerra mondiale, passati tutti attraverso la resistenza al fascismo e la guerra partigiana. Va sottolineato che in nessun'altra città la lotta partigiana ha avuto il

carattere marcatamente classista assunto a Torino. I suoi protagonisti hanno vissuto gli anni in cui pareva che un potere operaio, sorto nel grande monopolio su profonde radici storiche e tradizionali, dovesse contrastare, se non addirittura prevalere, il potere padronale. Ma ora tutti si ritrovano gomito a gomito, sradicati dalla massa operaia, in un'officina in cui non vi sono macchinari ma ferriveccchi, mentre attorno a loro in un processo che di giorno in giorno diviene più catastrofico, crollano le organizzazioni di classe che apparivano così salde.

SOLIDARIETA' Un'utopia necessaria
Di Stefano Rodotà – Ed. Laterza, 2017



Ancor più che in altre recensioni, intendiamo approfondire meglio il tema della solidarietà poichè esso ben si adatta all'opera che Risorsa dedica ai suoi assistiti in modo solidale, per affermare la loro dignità come persone prima che come lavoratori. Lo facciamo ripercorrendo il testo del prof. Rodotà, di recente scomparso, tendente a dimostrare, con puntuali analisi storiche, che il concetto di solidarietà è "un'utopia necessaria" e una "virtù dei tempi difficili". (By Risorsa 2017)

La nostra sintesi individua alcune parole chiave attorno alle quali ruota tutto il ragionamento dell'autore per suffragare le sue tesi. Ecco:

Solidarietà, diritti, doveri, regole: come è giusto, occorre partire dai Vangeli, passare a Locke e Montesquieu e giungere alla Rivoluzione Francese, per ritrovare il monito che la ricchezza, dando agli uni la capacità di dare il sovrappiù, dia agli altri (i deboli) la capacità di ricevere. Ma non si tratta solo di individuare rapporti individuali "caritatevoli", bensì un intervento dello Stato con precise regole giuridiche a tutelare diritti e doveri. Ecco quindi che nella Rivoluzione Francese, a libertà ed eguaglianza viene associata la fraternità, che assicura dignità all'uomo, mentre nelle moderne Costituzioni e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea viene dato ordine giuridico a tale principio, come argine al prevalere del liberismo economico. Nella Costituzione italiana vengono garantiti diritti inviolabili, ma anche l'adempimento di doveri di solidarietà politica, economica e sociale: diritti e doveri vengono così messi in relazione. Ma un caso particolare è quello dei diritti sociali che, nell'intento di

evitare rivoluzioni, avevano portato al totalitarismo e questo è un alibi per il ritiro dello Stato Sociale, affidando la solidarietà e l'assistenza a sindacati, partiti e Chiesa (che rivendica un ruolo fraterno millenario), oltre che alla società civile con il Volontariato come valore oppositivo al profitto e moralmente relazionale

Solidarietà, fraternità, cittadinanza, democrazia: già nel passaggio dalla Rivoluzione all'impero Napoleonico, la fraternità si rivela come la componente più debole della triade, poichè contrasta con il diritto alla proprietà. E quando la proprietà viene accostata alla libertà, viste come diritti, la solidarietà (sinonimo di fraternità) si riduce a dovere morale. Nell'800 e '900 questa visione viene radicalizzata dal puritanesimo statunitense, mentre in Europa si cerca di ricostruire istituzionalmente la solidarietà attraverso i diritti sociali per evitare conflitti tra classe operaia e le prerogative dei gruppi di potere. Si giunge così ai nostri giorni alla già ricordata Carta dei diritti fondamentali dell'UE, ove si richiama che la solidarietà è un elemento costitutivo degli Stati nazionali di carattere universalistico, valevole in ogni luogo per uomini eguali, che acquisiscono il diritto di cittadinanza e diventano cittadini europei attenti non solo ad una distribuzione delle risorse non mercificata dai mercati, ma anche ai problemi della salute, dei servizi sociali, dell'ambiente, patrimoni da lasciare alle future generazioni. Il ritorno ai diritti unisce la solidarietà anche alla democrazia, contro la concentrazione di poteri e ricchezza

Solidarietà, economia, benessere, globalizzazione: in economia, il benessere (welfare) è associato alla crescita, ma la nostra Costituzione ricorda un equilibrio tra economia e diritti, secondo il compromesso socialdemocratico keynesiano dei "gloriosi anni '30" americani che aveva dimostrato come lo Stato del Benessere (Welfare State) poteva essere raggiunto con l'adempimento dei doveri universalistici dello Stato per salvaguardare la dignità della persona. La solidarietà assumerebbe così oggi, nuove forme, di vita felice, anche in presenza di decrescita economica, senza svilire un mondo del lavoro sottoposto alle angustie della disoccupazione e al ricatto di una mancata crescita economica come causa del venir meno dei diritti fondamentali: ancora una volta la solidarietà sarebbe la misura di una felicità possibile. Anche il rinchiudersi nell'individualismo e nel rifiuto dell'altro nel mondo globale può essere superato con la solidarietà, che rende uguali tutti i soggetti deboli, impotenti di fronte ai nuovi soggetti storici: le multinazionali e Internet, che sono senza controlli e che cancellano i doveri di solidarietà

QUANDO L'OPERAIO DIVENTA CITTADINO

Di Alessandro Parola – Ed. Lavoro, 2017



L'Associazione Risorsa non può che associarsi ai principi ispiratori di una Repubblica fondata sul lavoro. Infatti pensiamo che solo il lavoro, dopo la lunga parentesi della finanza e del liberismo più sfrenato, possa ridare forza e soprattutto dignità ai lavoratori. (By Risorsa 2017)

Il testo fornisce un riconoscimento aggiornato allo Statuto dei lavoratori del 1970 (legge 300), attraverso la storia della redazione di quel testo di legge. L'autore, Alessandro Parola, ricercatore

della Fondazione Carlo DonatCattin <http://www.fondazionedonatcattin.it> ripercorre le tappe della sua lunga gestazione con documenti perlopiù inediti dei protagonisti di quella stagione: Giuseppe Di Vittorio, Pietro Nenni, Giacomo Brodolini, Gino Giugni e Carlo Donat Cattin. La vicenda, oltre che attuale, è altamente simbolica perché promulgare una nuova legge sui diritti dei lavoratori significherebbe ridare al lavoro quella dignità su cui i padri costituenti avevano voluto fondare la Repubblica.

NUOVI DISAGI E...I LAVORI DEL CAVOLO

Di Luca Mastrantonio, da un articolo di: 7 Corriere della Sera, 2018

BULL SHIT JOBS*

* Le professioni senza senso che rendono ricco e infelice chi le svolge e costituiscono il fondamento del nuovo capitalismo globale. In italiano po-

Il nostro Segretario Generale F. Ciccopiedi ha elaborato e sintetizzato il seguente articolo. (By Risorsa 2018)

Mercato globale, concorrenza (talvolta sleale), scenari di automazione robotica ed economia digitale, confusione politica riguardo a strategie industriali sono fattori che rendono evidenti le difficoltà dei lavoratori, non solo di quelli con occupazioni umili, usuranti e sottopagate,

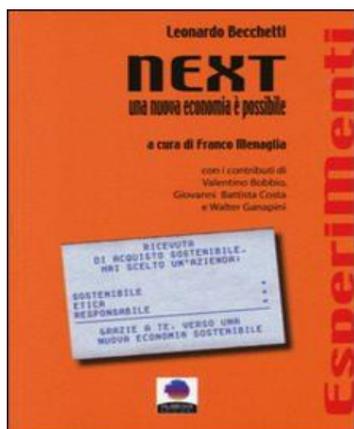
ma anche dei giovani che non trovano un lavoro adatto ai loro studi superiori e alle loro aspettative e, inaspettatamente, anche di colletti bianchi, manager e professionisti, tanto che ci si può chiedere: “Il mio lavoro ha senso?”.

Questa domanda, che era alla base di un articolo dell’antropologo americano David Graeber, viene approfondita nel suo volume: Bullshit jobs (traducibile, in maniera edulcorata, come: “lavori del cavolo”), edito da Garzanti. La tesi sostenuta ed avvalorata da un sondaggio dell’istituto di statistiche YouGov, è che il lavoro viene percepito dal 37% degli inglesi come non utile per lo sviluppo della società civile. L’analisi parte allora dal settore terziario, dove i lavori ruotano intorno a diversi ruoli “neo-feudali”: c’è quello del capo assoluto, il supervisore che controlla il lavoro degli altri, ma non lavora; ci sono i tirapiedi che servono a far sentire importante il capo con servizi spesso inutili; ci sono i “ricucitori”, che servono a risolvere i problemi; ci sono gli sgherri (come quelli di don Rodrigo) e infine i passacarte, creati per giustificare reparti non produttivi e attenzione – dice l’antropologo – si considerano passacarte anche medici e insegnanti, soffocati dalla burocrazia prodotta anche dalle nuove tecnologie informatiche. In questo contesto cresce addirittura un doppio “odio di classe”: da un lato gli oppressi che odiano gli oppressori, dall’altro chi sta sopra ed è depresso perché percepisce il suo lavoro come inutile rispetto a quello di chi sta sotto e per questo lo odia o, perlomeno, lo invidia. In entrambi i casi vi è un rancore diffuso che crea frustrazione nei luoghi di lavoro. Sono concetti

ripresi anche in alcuni film, come ad esempio il “Fight Club” dove un capo sfoga la sua frustrazione creando un club dove colletti bianchi stressati si picchiano a sangue !. Per tornare a Graeber, egli sostiene che la lotta di classe marxista (operaio – capitalista) ha subito una regressione verso una dialettica materialista feudale (servo-padrone) che può sfociare in una relazione sadica simile alle pratiche di dominazione/sottomissione sessuale, ma non solo, perché anche la politica si è appropriata del rapporto servo-padrone, dove chi non si adegua alle idee del capo, viene marginalizzato.

NEXT – UNA NUOVA ECONOMIA E’ POSSIBILE

Di Franco Menaglia in collaborazione con Next, nuova economia per tutti e contributi di L. Becchetti, G.B. Costa, V. Bobbio, W. Ganapini – Ed. Albaggi, 2014



Testo segnalato dal nostro Segretario Generale F. Ciccopiedi. (By Risorsa 2018)

La proposta per un nuovo modello di economia sostenibile che oggi tutti, nel mondo, stanno cercando. Raccontata da uno degli economisti italiani più impegnati per il cambiamento. Leonardo Becchetti, professore, conferenziere, ma anche impegnato attivista, noto a livello internazionale per le sue teorie di grande impatto

sociale, esce dalla sfera accademica e lancia al grande pubblico dei consumatori, degli “elettori”, una grande provocazione.

I cittadini devono oggi rendersi conto di avere in tasca le chiavi dei lucchetti delle loro catene e della loro intrinseca ed enorme potenzialità di fare massa critica. Il cittadino può “votare” le imprese di beni e servizi, acquistando da quelle che rispettano la sostenibilità ambientale e sociale. Quelle che smaltiscono adeguatamente gli scarti, quelle che ripartiscono equamente gli utili tra tutti gli stakeholder, quelle che si adoperano per eliminare ogni condizione di

degrado nella vita dei lavoratori, quelle che coinvolgono i lavoratori e li rispettano, quelle che non eludono il fisco, che non corrompono, che non delocalizzano in Paesi con mano d'opera a basso costo e che non si rifugiano nei paradisi fiscali. La sua azione con il portafoglio è incredibilmente potente, perché contagia le imprese spingendole ad una maggiore responsabilità sociale. Agisce sì sui consumi, ma simultaneamente anche sull'ambiente, sul sociale e quindi sulla felicità degli esseri umani. La crisi è un mostro a quattro teste, spiega Becchetti: la testa della povertà e della disoccupazione, quella del dissesto ambientale, quella delle crisi finanziarie e quella dell'infelicità dell'essere umano. Il cittadino è l'Ercole in grado di abbattere nello stesso momento tutte le teste del mostro della crisi.

"IL DISAGIO LAVORATIVO" MOBBING, STRAINING E STRESS LAVORO-CORRELATO NEL RAPPORTO DI LAVORO

Di Bruno Tronati – Ed. Manuali Ediesse, 2016



Il Dr. Tronati, amico su Facebook di Risorsa, presenta il suo manuale che ingloba in sé i precedenti, ampliando e aggiornando la materia. (By Risorsa 2017)

Premessa

Nel suo costante impegno contro il «disagio lavorativo», l'Autore – dopo i suoi precedenti libri in materia Mobbing e Straining del 2008 e Stop a Mobbing, Straining e Stress lavoro-correlato del 2011 (Ediesse) – pubblica questo nuovo Manuale in particolare perché il fenomeno del disagio lavorativo è finito nel disinteresse pressoché generale ed è in continua forte crescita nelle aziende pubbliche e private. Del disagio lavorativo si parla sempre meno nei convegni e sui mezzi di comunicazione, e la stessa opinione pubblica è diventata quasi indifferente; ma nella realtà esso aumenta continuamente come le patologie correlate, fisiche e psichiche, e addirittura i suicidi dei lavoratori. A seguito dell'affermarsi dell'economia capitalistica, l'attuale mondo del lavoro è cambiato profondamente, in genere in peius per i lavoratori e in favore della parte

datoriale. Muovendo quindi dai precedenti libri, l'Autore nel nuovo Manuale ampia e approfondisce la trattazione della materia (in particolare la procedura diagnostica della sindrome mobbing-correlata, il ricorso alle assicurazioni sociali INAIL e INPS, la responsabilità del mobbing nelle aziende, il lavoro pubblico e il mobbing in specie nelle forze armate e nelle forze di polizia, negli enti pubblici locali, nella sanità – ospedali e ASL – e nella scuola; e il lavoro privato in specie il mobbing nelle banche) e soprattutto aggiorna la materia sulla base della mutata realtà e dei numerosi e profondamente innovativi sviluppi normativi, giurisprudenziali e dottrinali nel frattempo avutisi. Prima infatti si sono avute l'«aziendalizzazione» degli enti pubblici, cioè la loro trasformazione in aziende gestite con criteri privatistici, e la «privatizzazione» dei loro rapporti di lavoro con i dipendenti; e la c.d. legge Brunetta sulla «ottimizzazione» della produttività del lavoro pubblico e l'«efficienza e trasparenza» delle pubbliche amministrazioni. Poi, la Riforma Fornero, legge n. 92/2012, con i licenziamenti più facili dei lavoratori. Infine, la Riforma del lavoro del governo Renzi, c.d. Jobs Act (2015), in particolare le modifiche dell'art. 2103 c.c. e degli artt. 18 e 4 della legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei Lavoratori, con demansionamenti e licenziamenti più facili e anche più ampi controlli a distanza dei lavoratori. E, più in generale, si è affermata la filosofia portante della riforma di delegare tutte le problematiche del lavoro alla parte datoriale, estraniando al massimo qualsiasi soggetto esterno che prima esercitava controlli (enti ispettivi, giudici e sindacati) e di impedire in pratica ogni espressione critica e ogni partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'azienda su aspetti critici comprese la salute e la sicurezza dei lavoratori stessi nei luoghi di lavoro. Ormai il datore di lavoro assume i lavoratori, detta le regole sul rapporto di lavoro e sui modi di lavorare, licenzia i lavoratori pressoché a suo piacimento. Nelle aziende i lavoratori sono e si sentono la parte più debole, inerme di fronte all'impresa, mentre i datori di lavoro sono e comunque si sentono autorizzati a tutto. L'attuale realtà esistente nelle aziende è dunque particolarmente gravosa per i lavoratori e di predominio dei datori di lavoro, terreno ideale per il disagio lavorativo in ogni sua forma: mobbing, straining e stress lavoro-correlato. Nel nuovo Manuale sono riportati anche degli utilissimi «Quadri riassuntivi» delle varie partizioni del testo, che peraltro hanno anche una valenza autonoma nel senso che, letti in successione, costituiscono essi stessi un testo, ovviamente più snello, adatto in particolare ai lavoratori per conoscere il mobbing, lo straining e lo stress lavoro-correlato e sapere come comportarsi. Ma possono essere utili agli stessi «addetti ai lavori», per una rilettura veloce della materia. Quanto alla «forma» del nuovo Manuale, l'Autore precisa che impaginazione, partizione e diverse pagine del Manuale sono state mantenute più o meno uguali rispetto ai precedenti Manuali perché

sono già state assolutamente apprezzate per la chiarezza del testo e perché i contenuti sono rimasti invariati.

Considerazioni preliminari

Facciamo alcune considerazioni preliminari, e ribadiamo prima di tutto alcuni concetti e/o definizioni. Il disagio lavorativo comprende talune situazioni di conflitto o comunque situazioni di disagio del lavoratore nei luoghi di lavoro durante la sua prestazione lavorativa nelle aziende, negli enti ecc. con rapporto di lavoro subordinato (comunemente detto «alle dipendenze »).

Ma, per molti versi, ciò riguarda anche i lavoratori autonomi.

Il disagio lavorativo comprende il mobbing e lo straining, lo stress lavoro-correlato e il burnout. In particolare il mobbing è l'«aggressione psicologica», cioè sul piano psichico, del lavoratore; lo straining è una «situazione di stress forzato» del lavoratore; lo stress lavoro-correlato è una «situazione di tensione prolungata» del lavoratore», che comprende anche il burnout.

Ma perché questo disagio lavorativo? Perché l'attuale economia mondiale è caratterizzata da due elementi:

- il massimo profitto cui mirano tutte le imprese, utilizzando al limite tutte le risorse (in particolare quelle umane, cioè i lavoratori) e tutti mezzi possibili (talvolta anche illeciti, come appunto il mobbing e lo straining; sempre «il fine giustifica i mezzi»);
- la massima competizione tra i lavoratori per prevalere gli uni sugli altri per la propria affermazione
- con tutti i mezzi possibili, talvolta scorretti e anche illeciti come appunto il mobbing
- anche in conseguenza dell'ormai quasi assoluto individualismo delle persone (i latini dicevano «mors tua, vita mea»).

Dunque detto disagio lavorativo consegue spesso a odiose forme di prevaricazione di alcune persone su altre, oggi purtroppo «normale sistema operativo» nelle diverse realtà del vivere civile, ed è assolutamente negativo sotto molteplici aspetti: individuali del/i lavoratore/ i e generali della società, economici e sociali. Ed è nel nostro paese ormai largamente diffuso: per il mobbing, taluni parlano di «ordinaria follia» nelle imprese; sarebbe mobbizzato il 7-8% dei lavoratori, ma taluni studiosi parlano addirittura del 16%! Dallo stress sarebbe colpito il 27% dei lavoratori. E allora che fare? Ebbene, conoscere a fondo il fenomeno del disagio lavorativo nelle sue varie espressioni – in particolare mobbing e straining e stress lavoro-correlato – e le norme che lo regolano è ovviamente il primo e principale strumento per prevenire e reprimere il fenomeno stesso in quanto consente di gestirlo e contrastarlo al meglio, in

modo al limite di renderlo inefficace. Infatti, se riuscissimo a dare buona conoscenza del fenomeno del disagio lavorativo a tutti i soggetti in azienda e negli enti, il mobbing in particolare diventerebbe un'arma spuntata appunto perché conosciuta e quindi non più efficacemente utilizzabile; lo stress sarebbe gestibile al fine almeno della sua riduzione al minimo. È del caso lo slogan usato per l'AIDS «se lo conosci, lo eviti» (almeno di frequente). Ebbene, dare buona conoscenza del disagio lavorativo – la più completa e aggiornata – è quanto appunto cercheremo di fare con questo nuovo Manuale. Peraltro conoscere il fenomeno del disagio lavorativo riuscirà utile – direi indispensabile – per l'attività degli addetti ai lavori sindacalisti ecc., che acquisiranno un bagaglio di regole operative teorico-pratiche. Ma anche per i lavoratori, che sapranno come comportarsi, e più in generale per tutti i cittadini con una coscienza civica. Il nuovo Manuale sul disagio lavorativo vuol anche essere un ulteriore mio contributo a stimolare tutti i soggetti in qualche modo competenti (legislatore, forze politiche, sindacati ecc.) a voler prendere finalmente in considerazione il fenomeno del mobbing e dello straining e disciplinarlo con una «legge nazionale» che ad oggi ancora non esiste per cercare almeno di contenerlo al minimo. Lo stress lavoro-correlato invece ha già una sua specifica normativa (in particolare il «Nuovo Codice sulla sicurezza nei luoghi di lavoro» d.lgs. n. 81/2008). Il mobbing è stato studiato – fin dagli anni ottanta, all'avvento nell'economia mondiale del c.d. «supercapitalismo» o «capitalismo selvaggio» (amplius appresso) – prima ovviamente nei paesi più industrializzati. Così in Svezia, in particolare dallo psicologo svedese di origine tedesca Heinz Leymann che, alla luce dei numerosi casi da lui esaminati, scrisse Il contenuto e lo sviluppo del mobbing sul lavoro tenendo conferenze anche in Italia. Fu lui che per primo usò il termine «mobbing» in campo giuridico, mutuandolo dagli studi di ornitologia del premio nobel Konrad Lorenz nei quali individuava il fenomeno di attacco ed eliminazione di un animale dal branco (dall'inglese to mob = attaccare, aggredire in massa). Poi in Germania e in seguito negli Stati Uniti (Carrol Brodsky) e negli altri paesi europei. In Italia dallo psicologo tedesco Herald Ege (discepolo di Leymann, stabilitosi negli anni ottanta a Bologna), che dal 1996 ha scritto in particolare Il mobbing: cos'è il terrorismo psicologico sul posto di lavoro, Il mobbing in Italia, Mobbing, conoscerlo per vincerlo. Successivamente da Renato Gilioli – coautore del libro Cattivi capi, cattivi colleghi – e quindi da tutta una serie di studiosi e scrittori fino ai giorni nostri (Ascenzi-Bergaglio, Casilli, Meucci, Gallotti-Cusmai, Centon-Zivic; e, più recenti, De Falco-Messineo, Gulotta, Iacovino-Di Pardo-Izzi, Lo Iacono, Gilioli A. e l'Autore).

Attuali soggetti pubblici di studio del fenomeno sono:

– l'ISPESL (Istituto Superiore Prevenzione e Sicurezza del Lavoro), presso il Ministero della Salute. Peraltro, l'ISPESL è stato recentemente soppresso e incorporato nell'INAIL con l'attribuzione a quest'ultimo delle sue funzioni;

– il Centro per il Disadattamento lavorativo presso la Clinica del Lavoro «Luigi Devoto» di Milano, diretto dal noto professor Gilioli già citato.

Soggetti che nel 2001 si fecero promotori di un seminario che formulò il c.d. «Documento di Consenso» nel quale esposero la materia

L'INSORGENZA DEI LEGAMI NEGATIVI NELLE ORGANIZZAZIONI

Da una ricerca del Dipartimento Scienze sociali dell'Università di Torino – Progetto Alfieri CRT, 2009

Pubblichiamo un abstract dei risultati della ricerca sociologica intitolata: condotta dal Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università di Torino, in collaborazione con l'Associazione Risorsa sul tema del mobbing. E' anche la storia di come è nata questa ricerca, che ha dato dignità accademica al fenomeno che Risorsa tratta da anni nel concreto. Sintesi a cura del Segretario Generale Risorsa F. Ciccopiedi (By Risorsa 2018)

Il progetto Alfieri, bandito dalla Cassa di Risparmio di Torino al fine di favorire lo sviluppo e l'innovazione nelle Scienze Sociali, aveva, tra gli altri filoni di ricerca, lo scopo specifico di esaminare l'insorgenza di legami negativi nelle organizzazioni. Il punto di partenza era di testare un modello teorico dei legami ostili, elaborato dal prof. Barrera nel 2009, in collaborazione con le Università di Utrecht, Groningen e Nijmegen in Olanda, conferendo alla ricerca un respiro internazionale. Il punto conclusivo era arrivare a spiegare, almeno in parte, l'occorrenza del mobbing in termini di dinamiche relazionali nei “reticoli sociali”, termine col quale si intende la rete di rapporti che si instaura tra

colleghi di lavoro. Infatti non era possibile accedere ad un network completo, comprendente, oltre che i mobbizzati, anche i mobbers. Nel modello, il livello di interdipendenza personale determina in quale gruppo di persone (reticolo) si formano i legami negativi tra mittente (ego) e ricevente (alter) attraverso relazioni strumentali di cooperazione (legate ai compiti lavorativi da svolgere) e relazioni espressive o di socializzazione (come, per esempio, cene tra colleghi al di fuori dell'ambiente di lavoro). I rapporti tra modello teorico ed analisi empiriche sono stati testati mediante il grado in cui una variabile dipendente (probabilità della decisione di ego di stabilire un legame negativo con alter) spiega le variabili indipendenti. Tralasciamo, per semplicità, le diverse ipotesi del modello, per concentrarci sulla ricerca empirica, cui Risorsa ha partecipato con l'esperienza decennale dei suoi volontari, fornendo ai ricercatori i contatti con circa 1.000 persone vittime di mobbing in provincia di Torino dal 2000 al 2007, di cui circa 200 hanno accettato di rispondere ad un questionario, somministrato sia attraverso interviste personali che per via telematica. Non va tuttavia dimenticato che la ricerca non avrebbe potuto aver luogo se non supportata dal contributo dei ricercatori universitari, dell'Università di Torino, guidati dal sociologo prof. Follis. Di loro abbiamo potuto apprezzare l'estrema professionalità e altre doti, in primis la genialità e la capacità di comunicare con un pubblico, di non tecnici. Proprio questo costituisce il grande valore aggiunto dei giovani in un mondo accademico che, anche per i recenti motivi cosiddetti "di riforma" non possono esprimere il loro potenziale e sono costretti ad emigrare all'estero. Tornando a noi, occorre esaminare il fenomeno del

mobbing da una prospettiva particolare, cioè quella che non fa riferimento al “mobbing verticale” praticato dai superiori verso i dipendenti, magari per strategie di ristrutturazione aziendale, ma al “mobbing orizzontale” tra colleghi. Il titolo originale della ricerca era: ”L’ostracismo nei luoghi di lavoro”. Evidentemente il termine, che richiama la pratica con cui, nell’agorà ateniese, si decideva di esiliare i cittadini colpevoli di reati contro la “polis”, mediante il voto su una tavoletta detta οστρακον secondo la più antica forma di democrazia diretta, non era facilmente applicabile nella società post-moderna. Così il termine, nel secondo capitolo della ricerca, dedicato al mobbing, fu sostituito dal più accessibile “legami ostili” I risultati emersi da questo campione sono stati sottoposti a verifica mediante un campione di controllo costituito da circa 200 dipendenti dell’Università, in ambito Amministrativo e non necessariamente sottoposti a mobbing. I 2 campioni sono stati comparati con l’approccio dell’”esperimento naturale”. che riproduce le caratteristiche dell’esperimento di laboratorio (meccanismi relazionali che generano i casi di legami negativi a partire dai reticoli, o gruppi, positivi e negativi dei rispondenti). Un’analisi focalizzata sui legami negativi è stata condotta invece sul solo campione di controllo, non essendo comparabili soli soggetti mobbizzati con soggetti che non lo erano necessariamente. Attraverso diverse ipotesi sulle relazioni contenute nel modello, si è inteso verificare se nella pratica esisteva lo stesso tipo di relazioni. Il campione è stato prima sottoposto a verifica circa l’evoluzione negli anni delle tipologie delle azioni di mobbing e delle caratteristiche dei denunciati. Poiché non vi erano differenze significative in senso longitudinale (nel tempo), si è

scelto di iniziare le interviste dagli anni più recenti, per risalire all'indietro fino al raggiungimento di una dimensione minima statisticamente accettabile. E' chiaro che se fosse stato possibile di ripetere la ricerca nel tempo, ciò che tutti auspichiamo, si sarebbe potuto parlare di trend del fenomeno mobbing. E' curioso ricordare come per i ricercatori Olandesi fosse normale ricorrere ad interviste telematiche, cosa che per la realtà italiana sia di arretratezza tecnologica che per le condizioni sociali e professionali dei dipendenti, si dimostrò molto difficile da realizzare, anche per la complessità delle domande che indusse molti rispondenti a troncare la compilazione del questionario. Esso fu quindi adattato ad una compilazione cartacea, spedito per lettera o somministrato direttamente in Università o nella sede di Risorsa. Ma ancora più significativo fu il fatto che l'elevata percentuale di rifiuti era connessa alla sofferenza causata dal ritornare con la mente al periodo del mobbing, considerato come un dramma concluso, che gli intervistati non intendevano riesumare. In ogni caso fu raggiunto il numero di 204 questionari compilati, corrispondenti ad un tasso di ritorno del 20%. La possibilità di analisi cross-sectional, cioè relative alla correlazione tra più variabili, costituivano, almeno dal punto di vista di Risorsa, un grosso passo avanti rispetto alle analisi monovariate, cioè eseguite su variabili singole (posizione professionale, tipo di vessazioni subite) presenti nelle statistiche finora disponibili. Non bisogna però dimenticare che già in una tesi di laurea in Economia sul mobbing, erano state elaborate statistiche che correlavano più variabili, come per esempio il genere o l'età dei mobbizzati rispetto al settore di appartenenza, pubblico o privato (vedi

la tesi del Dr. Esposito, disponibile presso Risorsa). Ora sono stati utilizzati modelli di regressione lineare tra due variabili, del tipo:

$$Y = (f) x$$

in cui esiste una relazione di causa, o meglio, di interdipendenza tra variabili, calcolata con il metodo dei minimi quadrati, che traccia una retta il più possibile vicina ai valori osservati e detta interpolante. E' stato anche utilizzato un modello di regressione logistica, in cui il valore della variabile identificativa del campione è stata considerata come dipendente e dicotomica (1 o 0, vero o falso). Le variabili che spiegano come è sorto il mobbing, sono state poi sottoposte ad analisi fattoriale, per scoprire quelle più significative. Esse contengono alcuni attributi personali dei rispondenti (coscienziosità, energia) e altre relative al contesto organizzativo di lavoro (supporto ricevuto da superiori, colleghi o sottoposti, chiarezza dei compiti richiesti (divisione dei compiti, influenza delle opinioni personali sul lavoro), diffusione e frequenza dello straordinario.

Le regressioni lineari hanno fornito **i primi risultati della ricerca**, da cui, relativamente a 2 modelli dei **legami ostili in reticoli negativi**, si evince, relativamente al solo campione di controllo dei dipendenti amministrativi universitari:

- 1) la dimensione del **gruppo** (reticolo) negativo è piuttosto **indipendente dalle caratteristiche personali dell'individuo, tranne nel caso della stabilità emotiva** (coloro che sono stabili emotivamente, cioè, come si dice "hanno i peli sullo stomaco") hanno meno persone negative nei loro confronti)
- 2) **il numero dei legami negativi è maggiore al diminuire del supporto avuto dai colleghi** poiché la mancata chiarezza dei compiti genera conflitti di attribuzione che causano la nascita di legami ostili
- 3) **la frequenza di lavoro straordinario non genera legami negativi**, contrariamente alle aspettative, ma, **se il lavoro straordinario è comune nel luogo di lavoro si generano più legami negativi**

Da un terzo modello teorico, in cui sono stati testate emergono poi altri risultati:

- 4) Nella realtà, **maggiore è la dimensione del gruppo positivo, maggiori dimensioni ha anche il gruppo negativo**. Quindi non è confermata l'ipotesi del modello che prevede meno reticoli negativi se i reticoli positivi sono numerosi.
- 5) E' confermato come **è meno probabile che un soggetto che dispone di molte relazioni di cooperazione venga scelto come bersaglio di azioni negative**. Infatti il modello prevedeva che i rapporti di collaborazione tra pari grado svolgono una funzione protettiva tra colleghi interdipendenti per il raggiungimento degli scopi aziendali. Il contrario invece dovrebbe succedere in contesti caratterizzati da bassa interdipendenza. Infine un

legame positivo con colleghi di grado superiore non sembra invece essere significativo

- 6) ***Non vi è alcun legame significativo sul fatto che le relazioni negative colpiscano i “diversi”,*** anche se tale conclusione è inficiata dalla mancanza di variabili relative al contesto organizzativo

Le regressioni logistiche (vero o falso, maschio o femmina) effettuate sul campione dei soggetti vittime di mobbing comprendono, in un primo modello, le stesse variabili relative alla persona già viste, mentre nel secondo modello sono state aggiunte variabili relative all'organizzazione e nel terzo modello variabili relative agli effetti di interazione. In statistica, aumentando il numero di variabili inserite nel modello, la significatività (cioè la spiegazione del perché del mobbing) aumenta. Così i risultati ottenuti sono:

- 7) **Le vittime di mobbing sono prevalentemente uomini, la probabilità di essere vittima aumenta con l'età e diminuisce all'aumentare del titolo di studio**

Pur comprendendo che la limitatezza del campione abbia portato a queste conclusioni, possiamo affermare, dalla esperienza decennale di Risorsa, che il rapporto tra uomini e donne come vittime di mobbing deve essere inteso alla luce della composizione della forza lavoro che vede, è vero, una prevalenza di uomini, ma che, se considera il numero di donne mobbizzate in rapporto al numero totale di donne lavoratrici, inferiore al numero dei maschi, quasi inverte la proporzione. Infatti, proprio dalla ricerca citata del Dr. Esposito, emergerebbe che ad essere mobbizzata (in provincia di Torino) è, probabilmente, una donna su tre, mentre solo un uomo su 10 lo sarebbe. Inoltre l'età avanzata come discriminante, valida in contesti lavorativi tradizionali, troverebbe un minor grado di attendibilità nel caso di lavoro precario (a tempo determinato).

Abbiamo verificato, come Risorsa, che il mobbing nei confronti dei giovani, sia verticale (dai superiori) e in tempi brevi (si parla in questo caso di straining), che soprattutto orizzontale (dai colleghi) è una delle strategie messe in atto per indurre alle dimissioni i precari, secondo la legge “mors tua, vita mea” particolarmente adatta ai giovani che temono di perdere il posto di lavoro. Per quanto riguarda il titolo di studio, confermiamo che sono maggiormente mobbizzati i soggetti con scarsa istruzione, ma abbiamo potuto verificare che dirigenti e quadri costituiscono una percentuale notevole dei casi presentatisi a Risorsa, specie nei casi di strategie di riduzione del personale

- 8) *Le variabili di personalità evidenziano che gli intervistati si considerano vittime innocenti dell'aggressività dei colleghi e sono persone particolarmente amichevoli, con alta probabilità di essere soggetti a mobbing.* Questo ultimo risultato ha stupito i ricercatori in quanto è contrario al modello che prevede l'instaurarsi di legami positivi tra colleghi particolarmente amicali. Ritengono pertanto che vi sia un “bias” cioè una distorsione dovuta al fatto che le vittime intervistate hanno sofferto molto per la loro emarginazione ed abbiano voluto fornire una immagine positiva di sé per ciò che riguarda le loro capacità relazionali
- 9) Sono state aggiunte, nei primi 2 modelli logistici le variabili già analizzate relative al contesto organizzativo: supporto ricevuto nello svolgimento dei compiti, chiarezza dei compiti lavorativi, diffusione dello straordinario. Ne è risultato che i **mobbizzati percepiscono un supporto sociale inferiore dai colleghi, compiti lavorativi poco chiari creano conflitti di attribuzione ed i casi di mobbing sono più frequenti quando il lavoro straordinario è meno comune**

Nel terzo e quarto modello si sono aggiunte le variabili relative agli effetti dei reticoli (gruppi di persone). I risultati sono che:

- 10) **la probabilità di essere vittima di mobbing aumenta al diminuire del reticolo positivo protettivo;**
11) **che le relazioni di cooperazione e socializzazione non aiutano ad evitare il mobbing, come le relazioni con i colleghi di grado superiore;**
12) **che i legami di socializzazione dei mobbers non incidono sulla probabilità di essere mobbizzati**

13) che, infine, le vittime di mobbing aumentano quando vi sono molti legami negativi

I ricercatori si sono preoccupati infine di verificare l'attendibilità dei modelli teorici : nel campione di controllo (dipendenti universitari) le ipotesi sulle dimensioni del reticolo negativo sono state confermate poiché il reticolo positivo nei legami di cooperazione svolge funzione protettiva sulla probabilità di avere legami negativi, in contesti ad alta interdipendenza del compito. Il reticolo espressivo non ha invece avuto conferma (non basta fare pranzi e cene per essere amici). Nel campione sul mobbing sono state confermate 3 ipotesi:

- a) le caratteristiche anagrafiche e della personalità, a seconda degli indici di correlazione ottenuti, risultano confermate (uomini con scarsa stabilità emotiva sono le vittime predestinate di mobbing).* Si veda però il nostro rilievo sulle donne.
- b) la probabilità di essere vittima di mobbing aumenta all'aumentare di legami di cooperazione che i mobbers hanno con i loro colleghi*
- c) la stessa probabilità di mobbing aumenta all'aumentare dei legami positivi tra mobbers e superiori.*

Per i ricercatori la **prima conclusione** è che alcune ipotesi dei modelli teorici sono state confermate dalla ricerca in quanto i 2 test sui dipendenti universitari e i mobbizzati sono concordi, come nel caso dei reticoli strumentali al raggiungimento degli scopi organizzativi. Altre ipotesi non sono state confermate, come nel caso dei reticoli di carattere emozionale, per problemi tecnici. Altra causa della mancata conferma potrebbe essere che l'insorgenza di relazioni negative in contesti lavorativi dipende soltanto dai reticoli di cooperazione e non dai reticoli amicali. In pratica, i colleghi, come i parenti non si scelgono, ma si subiscono! E' questo un punto su cui i ricercatori e Risorsa si

aspettano un approfondimento dell'indagine sui legami negativi che, a nostro modesto parere, potrebbe essere condotta tramite "focus group", in quanto il fenomeno del mobbing non è un problema di quantità, ma di qualità, relativo al dolore e ai danni subiti da ogni vittima, nei legami con la sua famiglia e con la società. La **seconda conclusione** si riferisce ai punti in cui i 2 test danno risultati discordi. Nei modelli lineari le ipotesi confermate sono relative ai reticoli di alter (il ricevente del legame ostile), mentre nei modelli logistici sono confermate le ipotesi relative ai reticoli di ego (il mittente dei legami ostili) a causa della diversa variabile dipendente utilizzata. Nel campione dei lavoratori vittime di mobbing, l'affermazione di cui sopra trova una spiegazione nel fatto che, nei casi di mobbing, i colleghi che indirettamente rinforzano i legami negativi messi in atto dai mittenti sono un numero maggiore rispetto al campione di controllo. I modelli lineari funzionano per i legami di cooperazione (o strumentali), mentre i modelli logistici mostrano che nel mobbing i mittenti delle relazioni negative ricevono più supporto dai colleghi. Se ciò non è condizione sufficiente per produrre il mobbing, può essere una condizione necessaria, almeno nei casi di mobbing "orizzontale" tra colleghi. Per quanto riguarda il mobbing "verticale" o bossing risulta che avere nemici potenti può avere effetti dai ricercatori definiti "devastanti", mentre legami positivi con i potenti non hanno effetti positivi sullo sviluppo di legami negativi. Infatti le vittime di mobbing hanno più legami negativi con i superiori dei soggetti del campione di controllo (dipendenti universitari). Non mancano, naturalmente come in ogni ricerca empirica, note di cautela, relative al fatto che i due

campioni sono disomogenei in quanto per le vittime di mobbing non viene preso in considerazione il contesto organizzativo (cioè essi appartengono a tutti i settori produttivi o di servizi, pubblici e privati), mentre i dipendenti universitari appartengono allo stesso contesto. Esisterebbero inoltre effetti distorsivi di variabili di controllo non significative e ciò ha indotto gli autori della ricerca, in accordo con Risorsa, ad auspicare l'effettuazione di altri test, magari con metodi diversi per valutarne l'efficacia.

RICONOSCERE IL MOBBING, CONTRASTARLO E PREVENIRLO –

TESI DI A. COLZANI - CENTER FOR ADVANCED STUDIES IN LEADERSHIP in collaborazione con: dipartimento di Economia aziendale dell'Università di Pisa – Master executive in management delle imprese sanitarie, 2016 (By Risorsa 2018)



Ecco un grande evento! Fa piacere vedere che la “mission” di Risorsa, che da anni gestiamo nel quotidiano, assurge a dignità accademica. Pubblichiamo perciò il contributo che alla conoscenza, al contrasto e alla prevenzione del mobbing, ha dato il Consigliere di Risorsa Dr. Alberto Colzani. Come membro del Consiglio Direttivo, il suo apporto è sempre stato di grande aiuto per l'Associazione e di ciò lo ringraziamo vivamente. La tesi, che riportiamo integralmente, è rivolta al mondo della Sanità, in cui egli opera, ma offre una panoramica completa del fenomeno del mobbing in tutte le organizzazioni.

Premessa

Il mobbing (dall'inglese to mob: molestare, assalire) è divenuta una pratica diffusa negli ambienti di lavoro, consistente in persecuzioni sistematiche e perduranti nel tempo, eseguite ad arte da un superiore gerarchico (mobber) e/o da colleghi, tramite violenze psicologiche e morali, prepotenze, soprusi, dequalificazioni, al fine di isolare e danneggiare la vittima, fino anche ad estrometterla dall'attività lavorativa. E' pertanto l'intera organizzazione del lavoro che risente del conflitto, con conseguenze rilevanti sul piano dei rapporti interpersonali, tali da incidere fortemente sulle attività quotidiane e sulla vita di relazione di chi ne è colpito. Tali pratiche son diventate nel tempo oggetto di interesse per il legislatore, per le aziende (anche per i costi economici che ne derivano), per le associazioni dei lavoratori, per gli psicologi e gli studiosi delle organizzazioni complesse.

Cap. 1. Definizione di mobbing

Secondo la classica definizione di H. Leymann (1) Il "mobbing, o terrore psicologico sul posto di lavoro", consiste in: "messaggi ostili e moralmente scorretti, diretti sistematicamente da uno o più individui verso un solo individuo, il quale, a causa del perpetuarsi di tali azioni, viene posto e mantenuto in una condizione di impotenza e incapacità a difendersi. Le azioni di mobbing si verificano molto frequentemente (almeno una volta alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (per almeno sei mesi). A causa della frequenza elevata e della lunga durata del componente ostile, questo maltrattamento produce uno stato di considerevole sofferenza sul piano mentale, psicosomatico e sociale."

1. Ege (2) riprendendo Leymann, così lo definisce più nel dettaglio: "una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte

di colleghi o superiori. La vittima di queste vere e proprie persecuzioni si vede emarginata, calunniata, criticata: gli vengono affidati compiti dequalificanti, o viene spostata da un ufficio all'altro, o viene sistematicamente messa in ridicolo di fronte a clienti o superiori. Nei casi più gravi si arriva anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali. Lo scopo di tali comportamenti può essere vario, ma sempre distruttivo: eliminare una persona divenuta in qualche modo "scomoda", inducendola alle dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento." In sintesi, possiamo parlare propriamente di mobbing in presenza di una violenza psicologica e morale (che può avere aspetti molto subdoli) perpetrata, in modo sistematico e durevole, dal datore di lavoro o superiori gerarchici (mobbing verticale), o da colleghi di pari livello (orizzontale), ma anche da subalterni (mobbing dal basso), con l'obiettivo di isolare, marginalizzare, arrecare danno alla professionalità, alla reputazione, all'immagine, alla salute del malcapitato, ed infine di esautorarlo dalle funzioni esercitate, portarlo alle dimissioni o al licenziamento. Dunque un grave percorso avversativo – nel quale Ege (3) individua tipicamente sei fasi – posto in essere per imporre la volontà di uno o più aggressori, che può in alcuni casi sfociare in violenze fisiche.

Cap. 2. Dati Sociali

Stime allarmanti quantificano in dodici milioni il numero dei lavoratori interessati dal fenomeno in ambito U.E., pari all'8% degli occupati. Inoltre, secondo l'ultimo sondaggio di opinione paneuropeo (EU-OSHA, 2014), il 51% degli intervistati ritiene che nel proprio luogo di lavoro siano presenti forme di stress lavoro-correlato, e quasi la metà pensa che questo non sia adeguatamente gestito all'interno della propria organizzazione. Si calcola che nel nostro Paese

vengano colpiti dal mobbing un milione e mezzo di lavoratori su 21 milioni di occupati, maggiormente nelle regioni del Nord, determinando in qualche modo il coinvolgimento di 5 milioni di persone (specialmente in ambito familiare). Secondo l' ISPEL (4) ad esserne più colpiti sarebbero i lavoratori maschi, in prevalenza quadri e dirigenti, e maggiormente nel settore pubblico. E si tratta di dati ragionevolmente sottostimati, considerato anche il tipico corollario di spettatori passivi (che pur non essendone direttamente responsabili scelgono l'indifferenza, magari senza rendersi conto della portata delle conseguenze), e di spettatori attivi (side mobbers), i cui atteggiamenti deprimono ulteriormente la reattività della vittima, ostacolando l'emersione totale del problema

Cap. 3 Aspetti psicologici e relazionali

Minando bisogni fondamentali, quali quelli di sicurezza e tranquillità – alla base della piramide di Maslow (5) – il mobbing costituisce un vero attentato all'integrità psico-fisica delle persone colpite, e spesso anche dei loro famigliari, amplificandone drammaticamente la portata. Se, infatti, in un primo tempo, la vittima potrà trovare comprensione e appoggio tra i congiunti, perdurando la situazione di malessere anche le risorse reattive entreranno fatalmente in crisi, e il sostegno potrà venir ritirato: un percorso particolarmente doloroso per il "sistema famiglia", che Ege (3) definisce "doppio mobbing". Di pari passo con la disgregazione del tessuto relazionale lavorativo ed extra lavorativo, prenderanno piede le più diverse patologie direttamente o indirettamente correlate allo stress cronico negativo (6) – tipicamente: disturbo dell'adattamento cronico, depressione, disturbo post-traumatico da stress – con cospicui costi sociali, sanitari, previdenziali, medico-legali. In certi casi, si manifesteranno comportamenti anticonservativi. Ma, al di là delle ripercussioni sulla vittima, quali danni può subire la stessa organizzazione del lavoro, quando

pulsioni distruttive emerse dal cervello rettiliano, hanno libero sfogo? Un mobber indisturbato potrà dedicare buona parte del suo tempo (pagato dall'Azienda!) alla pianificazione e all'attuazione del percorso avversativo, anche al fine di intralciare il lavoro della vittima con comportamenti ostruzionistici e indurla in errori, che si scaricheranno comunque sull'organizzazione. Così anche il calo di produttività, e le assenze per malattia, e l'aumentato rischio infortuni, che graveranno sull'équipe. Comportamenti devianti, che se posti in essere nella Pubblica Amministrazione in violazione dei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento, possono configurare un vero e proprio danno erariale, come riconosciuto dalla più recente giurisprudenza.

Cap. 4. Mobbing e organizzazione del lavoro

Parlando di mobbing, ci riferiamo quindi a una grave sindrome psico-sociale, di natura dolosa, diffusa in ogni settore e a ogni livello dell'organizzazione del lavoro, con pesanti ripercussioni sulla sfera biologica, relazionale, esistenziale, individuale e collettiva. Ma il mobbing non si sviluppa a caso, nutrendosi tipicamente di un substrato relazionale dominato da individualismo e competizione esasperata, che finiscono per destabilizzare e frammentare i rapporti interpersonali, nel quale la discriminazione e poi l'emarginazione progressiva di chi non viene ritenuto all'altezza, o non sufficientemente "allineato" (e quindi scomodo), o ancora economicamente non più conveniente, può condurre all'esclusione da processi decisionali/produttivi, al demansionamento e al licenziamento. Comportamenti di persecutio ad personam che si ritenevano tipici di un mercato del lavoro nel quale il progressivo sgretolamento dei meccanismi di tutela e la flessibilità imperante sono sempre più sinonimo di precarietà e incertezza – e dove anche i soprusi e le

vessazioni sistematiche possono diventare strumento selettivo “strategico” – ma che in mancanza di una corretta gestione della conflittualità (inevitabilmente presente in ogni sistema organizzativo), possono prendere piede anche nella Pubblica Amministrazione, laddove a prevalere saranno piuttosto forme di “mobbing relazionale”, magari originate da sentimenti di invidia e acredine verso coloro che si distinguono per qualità intellettuali, professionali, morali. A favorire il mobbing, anche in seno alle Aziende Sanitarie, non sarà quindi la semplice presenza di situazioni fortemente competitive (dotate di risvolti positivi, laddove potenzialità individuali e legittime istanze di crescita professionale possono confrontarsi in modo leale e trasparente), ma piuttosto una gestione inadeguata, se non addirittura patologica, della conflittualità – che può degenerare in gravi percorsi avversativi alimentati da antagonismo permanente distruttivo, a volte appositamente fomentato secondo la logica del “divide et impera” – riproponendo, a monte, l’importanza di una oculata scelta delle leadership.

Cap. 5. Giurisprudenza

La più recente formulazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (secondo i dettami e del D.Lgs n. 165/2001, novellato, e della Legge n. 190/2012), emanato con D.P.R. n. 62/2013, demanda alle figure dirigenziali precisi doveri in tema di trasparenza e promozione del benessere organizzativo, così da favorire la circolazione delle informazioni in un contesto di pari opportunità, cordialità e rispetto, con equa ripartizione dei carichi di lavoro tra il personale gestito, curandone altresì la formazione e l’aggiornamento. Notevole è il fatto che la violazione dei citati doveri di buon comportamento, oltre a configurare profili di responsabilità disciplinare, può, come prima accennato, divenire rilevante ai fini risarcitori (come dimostrano

recenti sentenze, prevalentemente incardinate sul dettato dell' art. 2087 C.C., che impone l' adozione di misure atte a salvaguardare l' integrità fisica e la personalità morale del prestatore). Certo, i rischi psico-sociali in ambiente lavorativo, benchè possano anch'essi scaturire da cattiva gestione da parte dei dirigenti, risultano più difficili da individuare rispetto a quelli puntualmente normati dal Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs n. 81/08), il quale comunque stabilisce (art. 18, comma 1, c), che il datore di lavoro e i dirigenti devono: "nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza". Principio cardine di tutela, che si ricollega anche alla prevenzione dello "stress lavoro correlato", che secondo l' Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro "viene esperito nel momento in cui le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo eccedono le capacità dell'individuo nel fronteggiare tali richieste". Fermo restando che la valutazione dello stress lavoro correlato, obbligatoria dal gennaio 2011, è in capo al Datore di lavoro (in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, e con il Medico Competente), e non al dirigente, il fenomeno non deve essere confuso con il mobbing, che presuppone invece comportamenti devianti e intenzionali. Illuminante è il pronunciamento della Cassazione Civile, Sezione Lavoro, che con sentenza n. 17270 del 12 luglio 2013, ricorda "che, in base a un consolidato e condiviso orientamento di questa Corte, nella disciplina del rapporto di lavoro, ove numerose disposizioni assicurano una tutela rafforzata alla persona del lavoratore con il riconoscimento di diritti oggetto di tutela costituzionale, il datore di lavoro non solo è contrattualmente obbligato a prestare una particolare protezione rivolta ad assicurare l'integrità fisica e psichica del lavoratore dipendente (ai sensi dell' art. 2087 del C.C.), ma deve rispettare il generale obbligo di *neminem laedere* e non deve tenere

comportamenti che possano cagionare danni di natura non patrimoniale, configurabili ogni qual volta la condotta illecita del datore di lavoro abbia violato, in modo grave, i suddetti diritti”.

I danni che possono derivare al lavoratore mobbizzato sono sintetizzabili in:

- danno biologico: consiste in una lesione dell’integrità psico-fisica, suscettibile di valutazione medico legale, che stabilisca l’esistenza di una patologia;
- danno morale: s’identifica nello stato di sofferenza acuta interiore e di turbamento dello stato d’animo del lavoratore;
- danno esistenziale: il pregiudizio provocato è tale da alterare le abitudini e le relazioni interpersonali della vittima (interne o esterne all’ambiente di lavoro), tali da compromettere la stessa qualità della vita.

Si deve ancora ad Ege (7) l’elaborazione di un metodo (già riconosciuto ed applicato da vari Tribunali del Lavoro italiani) che, oltre ad appurare la sussistenza di una situazione di mobbing, consente di valutare e quantificare a fini risarcitori il danno esistenziale che ne può derivare. Ma aldilà degli obblighi di legge e degli strumenti di tutela (oltre a quelli richiamati, principalmente gli artt. 32 e 40 della Costituzione; gli artt. 2103, 1175 e 1375 del C.C.; gli artt. 9, 13, 15, 18, dello Statuto dei Lavoratori, ed in materia medico – legale, l’ art. 13 del D.Lgs 38/2000) – importanti capisaldi che però risultano spesso di problematica applicazione, al cospetto di un fenomeno complesso che ancora attende, nel nostro Paese, un inquadramento giuridico come reato a sé stante – è sul fronte della prevenzione che occorre concentrare gli sforzi maggiori, in modo da promuovere un cambio di passo soprattutto culturale, che sancisca in modo fermo la inammissibilità dell’uso della posizione gerarchica a fini vessatori, e più in generale l’inviolabilità della sfera psico-fisica individuale.

Cap. 6. Quali tutele per il lavoratore colpito da mobbing.

Accanto ad importanti esperienze pilota basate su questionari e indagini anche ad opera di accreditate Associazioni di volontariato ONLUS (8), novità incoraggiante è stata, prima, l' istituzione di specifici Comitati previsti dai contratti del Pubblico Impiego, finalizzati a contrastare il fenomeno del mobbing anche mediante informazione e formazione dei lavoratori – chiave di volta di ogni incisiva attività di prevenzione – e più di recente, l' istituzione dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), anch' essi paritetici, con funzioni propositive, consultive e di verifica, finalizzate alla promozione del benessere organizzativo in senso lato, contrastando ogni forma di discriminazione, prevaricazione, violenza psicologica, per la tutela della dignità dei lavoratori tutti. Ne sono scaturiti appositi Codici di Condotta. Paradigmatico, quello recentemente deliberato dalla ASL TO 1 (9), che recependo anche diverse Raccomandazioni della Commissione Europea e Risoluzioni del Parlamento Europeo, impegna l' Amministrazione a: “promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad eliminare ogni possibile causa di carenza organizzativa, di carenza di direzione e di informazione che possa favorire l' insorgere di conflitti e di disagio psicologico, determinando quel malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell' organizzazione stessa del lavoro”. Ed inoltre, a: “rilevare, contrastare e reprimere qualsiasi forma di molestie e discriminazioni, mobbing, straining, stress lavoro correlato ed a garantire il diritto di ciascun/a dipendente ed un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto”. Accanto al mobbing, e al già menzionato stress lavoro correlato, vi sono citati anche lo straining (10), situazione di stress forzato di durata costante in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come

conseguenza un effetto negativo nell' ambiente lavorativo, con effetti duraturi (ad esempio un demansionamento, o un trasferimento disagiata), e le molestie sessuali, che a differenza del mobbing (tipicamente sistematico e abituale), possono configurarsi anche in un solo episodio di attenzioni non desiderate. Tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità del Codice di Condotta, sono tutti i dipendenti, e tutte le persone che a qualsiasi titolo operano nell' ambito Aziendale, con particolare riferimento ai Direttori ed i vari Responsabili aventi funzioni dirigenziali e/o di coordinamento, che "hanno il dovere di applicare il Codice e di promuovere le condizioni che consentano a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore di operare secondo integrità, onestà e professionalità". Strumenti essenziali per darvi piena attuazione, sono il "Consigliere di Fiducia", – figura innovativa chiamata a svolgere attività di ascolto qualificato, di consulenza e di assistenza a favore di tutti coloro che vi si rivolgono, lamentando comportamenti discriminatori o vessatori, ma anche funzioni preventive volte a rilevare problemi e criticità, nonché di monitoraggio di situazioni di rischio – e gli interventi di divulgazione e di formazione specifica rivolti a tutto il personale dipendente. Una formazione specifica, mirata al coaching di gruppo, con appositi momenti di restituzione, potrebbe fornire al management e alle Risorse Umane delle Aziende Sanitarie, spesso al cospetto di situazioni relazionali problematiche e comportamenti devianti, un ausilio importante per instaurare ad ogni livello la cosiddetta "cultura del litigio" – tratteggiata da Harald Ege fin dal 2001 (11), finalizzata a rendere trasparenti le situazioni conflittuali, in modo da poterle riconoscere per tempo, ed averne una visione obiettiva ed imparziale. Questo nuovo approccio andrebbe a beneficio di tutti. Se infatti il conflitto tradizionale logora e svuota di energie i contendenti, diffondendo la cultura del litigio (che mira proprio a de-emozionare il conflitto), il punto di vista dell'altro può diventare un'opportunità

di crescita e di arricchimento personale, i problemi si possono risolvere più velocemente in un clima più sereno, ed in definitiva i dipendenti lavorano meglio e sono più produttivi. Occorre perciò imparare a riconoscere, e soprattutto prevenire, l'instaurarsi di situazioni a rischio, monitorando periodicamente i punti sensibili della organizzazione, quali, ad esempio: procedure e criteri usati per l'assegnazione delle mansioni e dei carichi di lavoro, per le valutazioni periodiche del personale; lo stile di leadership: in particolare la capacità ascolto, di comunicazione e di gestione del conflitto.

Conclusioni

In un Sistema Paese gravato dalla di questa portata, ma affrontarlo con sistematicità, prestando particolare attenzione alle criticità organizzative che potrebbero favorire situazioni di mobbing, così da mettere in campo le opportune misure preventive. In questa giusta prospettiva, sensibilizzazione e informazione dei lavoratori tutti, circa le catastrofiche conseguenze dell'indifferenza verso le condotte mobbizzanti, e una formazione orientata verso le soluzioni percorribili, sottolineando i grandi benefici del lavoro di squadra, appaiono presupposti essenziali per contrastare il fenomeno, riaffermando la centralità dell'uomo nell'ambiente lavorativo attraverso la costante promozione del benessere organizzativo e della cultura della solidarietà.

MOBBING: UN ' INDAGINE SULLA PERCEZIONE DEL FENOMENO

Tesi della D.ssa Maria Micoli, Facoltà di Psicologia dell'Università di Torino



Ci fa piacere pubblicare la tesi della D.ssa Maria Micoli, a seguito della quale è diventata collaboratrice di Risorsa (By Risorsa 2018)

Il mobbing è un fenomeno che ha destato negli anni un forte interesse nell'opinione pubblica e nei mass media (ora diminuito a favore di altri fenomeni come lo stalking o il bullismo). Nonostante ciò, molto resta ancora sconosciuto circa il mobbing sul posto di lavoro poiché la ricerca su questo tema è relativamente giovane e in via di sviluppo. L'organizzazione è considerata un contesto sociale ad alto rischio poiché, ancor prima di valorizzare la soggettività dei collaboratori, deve rispondere a un principio di efficienza produttiva che non lascia spazio a nessun tipo di relazione interpersonale genuina. Con l'obiettivo di rilevare la percezione del fenomeno mobbing nei lavoratori in diversi contesti lavorativi (privato, pubblico e terzo settore), ho avviato una ricerca sperimentale in collaborazione con l'Università degli Studi di Torino. La rilevazione dei dati è avvenuta tramite la somministrazione di un questionario online attraverso il quale è stato possibile raggiungere 113 soggetti, di cui 56 maschi e 57 femmine con un'età media di 38 anni. I risultati della ricerca sono molto interessanti: il 37,2% dichiara di subire/aver subito con sistematicità e ripetutamente ingiustizie e/o violenze psicologiche. Su 42 *soggetti auto dichiarati vittime* 20 sono uomini e 22 sono donne: sembrerebbe quindi che, oggi a differenza di quanto accadeva in passato secondo la letteratura scientifica, il fenomeno interessi senza alcuna differenza donne e uomini. Le donne però sono oggetto di molestie e battute a sfondo sessuale sul

lavoro (5,3%): questo invece conferma le differenze di genere; il genere femminile sarebbe più sensibile e reagirebbe in maniera differente a comportamenti di questo tipo. Gli uomini, invece, tenderebbero a sottostimare o a non riconoscere questi atti come tali. Il 52,2% dichiara di assistere/aver assistito a ingiustizie e/o violenze psicologiche: su *59 soggetti auto dichiarati spettatori* 32 sono uomini e 27 donne. Infine, il 16,8% dichiara di assumere comportamenti sotto forma di ingiustizie e/o violenze psicologiche verso i colleghi/dipendenti: su *19 soggetti auto dichiarati mobber* 11 sono uomini e 8 donne. Particolare attenzione merita quanto segue: 4 soggetti del campione occupano una posizione di tipo dirigenziale, 3 su 4 si dichiarano mobber: ciò è a conferma del fatto che il mobbing è spesso utilizzato come mezzo per approfittare della propria posizione gerarchica e adottare un atteggiamento aggressivo nei confronti di un dipendente.

Impatto sull'individuo

Alla luce di quanto è emerso ho voluto considerare l'impatto dello stress sull'individuo poiché l'esposizione a queste situazioni inevitabilmente predispone il soggetto a questo tipo di risposta psicofisica. Un individuo che si trova in una situazione di stress inizialmente mette in atto dei sintomi comportamentali evidenti. Questi sono distinti in comportamenti disfunzionali e comportamenti sintomatici indicativi di stress. Nei primi riscontreremo abuso di alcolici, isolamento sociale, tabagismo, abuso di sostanze tranquillanti, stimolanti o stupefacenti, turbe del comportamento alimentare e reazioni aggressive auto-etero dirette. Il secondo gruppo di comportamenti, invece, comprende atteggiamenti di fuga dalle situazioni sociali, comportamenti antisociali, difficoltà nelle relazioni interpersonali e decremento della performance. Seguono le manifestazioni psicologiche: a livello emotivo risalteranno ansia, depressione, tensione, irritabilità, facilità al pianto,

insicurezza e disinteresse con conseguente caduta motivazionale; a livello cognitivo, scarsa concentrazione, difficoltà ad apprendere cose nuove e a memorizzare, senso di confusione, incertezza decisionale e polarizzazione ideativa ovvero la percezione distorta del mondo che ci circonda. Infine, con il permanere del disagio, saranno visibili le conseguenze sul piano fisiologico e patologico. Le manifestazioni fisiologiche più comuni sono: disturbi del sonno, disturbi del ritmo cardiaco, dispnea, cefalea, aumento della glicemia, tremori, aumento della pressione arteriosa, tic nervosi e parestesie. Tra le manifestazioni patologiche sono rilevanti le problematiche gastrointestinali, cardiovascolari, immunologiche e neuropsichiatriche come il disturbo depressivo, le fobie, i disturbi dell'adattamento e i disturbi da panico. Degno di nota la morte da Karoshi, termine giapponese con il quale si indica la morte per eccesso di lavoro, per sforzo e stress.

Gli interventi di prevenzione

In termini di prevenzione innanzitutto è doveroso che le aziende sviluppino progetti educativi in grado di accrescere un sentimento di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione tra i lavoratori e di pieno riconoscimento dell'inviolabilità della loro dignità umana. Inoltre, è auspicabile promuovere un modello produttivo orientato non solo al profitto ma anche, e soprattutto, alle persone preferendo criteri di organizzazione del lavoro ispirati alla condivisione e alla partecipazione. Si conviene che, in un ambiente lavorativo, un percorso formativo di conoscenza del fenomeno sia indispensabile e da associare a quanto già detto. Affrontare in tema infatti avvia un percorso di crescita culturale tale da migliorare la capacità dei lavoratori e dei datori di lavoro, affinché si possa riconoscere, prevenire e contrastare il fenomeno per arginarlo con adeguati comportamenti relazionali e conseguenti procedure di

gestione delle problematiche. Conseguo, pertanto, che questi programmi siano seguiti da esperti del fenomeno, esterni o interni all'azienda, che aiutino le vittime a prendere coscienza della loro condizione e specialmente a combattere qualsiasi forma di omertà. Difatti, denunciare episodi di mobbing, richiede una grande forza d'animo per ovviare a qualsiasi condizionamento, pressione e ostilità che istigano il lavoratore a non esporsi, nella paura di subire successive ritorsioni o di perdere un bene necessario e indispensabile come il lavoro. Come se non bastasse, sentimenti quali sfiducia, vergogna, impotenza e senso di colpa per gli abusi subiti rappresentano un aggravante che inducono la vittima a celare il proprio malessere. Inevitabilmente si concretizzerà un escalation di sintomi, dall'esito incerto, che influenzeranno la vita della vittima su ogni versante. Lo sportello di assistenza e ascolto sul mobbing rappresenta un valido supporto per il disagio lavorativo e lo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro. In primis, fornisce ai lavoratori, impiegati in aziende pubbliche e private, tutte le informazioni sui diritti dei lavoratori e sui relativi strumenti di tutela, per poi indirizzare il lavoratore presso le strutture di supporto presenti nella Regione. Ed è questa la mission dell'Associazione Risorsa-onlus che mette a disposizione di lavoratori e lavoratrici uno sportello di ascolto/orientamento e un Gruppo di Auto Mutuo Aiuto che si basa sull'idea dello scambio reciproco di aiuto attivato fra persone che vivono la medesima situazione di vita. Desidero ancora una volta ringraziare L'Associazione Risorsa-onlus per l'interesse dimostrato nei confronti del mio progetto e per l'aiuto, mai scontato, che mi ha riservato durante il processo di raccolta dei dati per lo studio in questione.



Sede legale: L.go Dora Savona, 30 Torino c/o CIPES

Segreteria e domiciliazione postale: Via Giolitti, 21 Torino c/o Vol.To

Tel.: 3348406939 E-mail: mobbing.risorsa@gmail.com

Sito: www.risorsamobbing.it FB: facebook.com/Risorsaonlus.Mobbing.Torino

C.F.: 13118980153 - IBAN: IT81D0200801113000002604474

Logo Cipes

Logo Circoscrizione 1

Logo Vol.To