

RISORSA

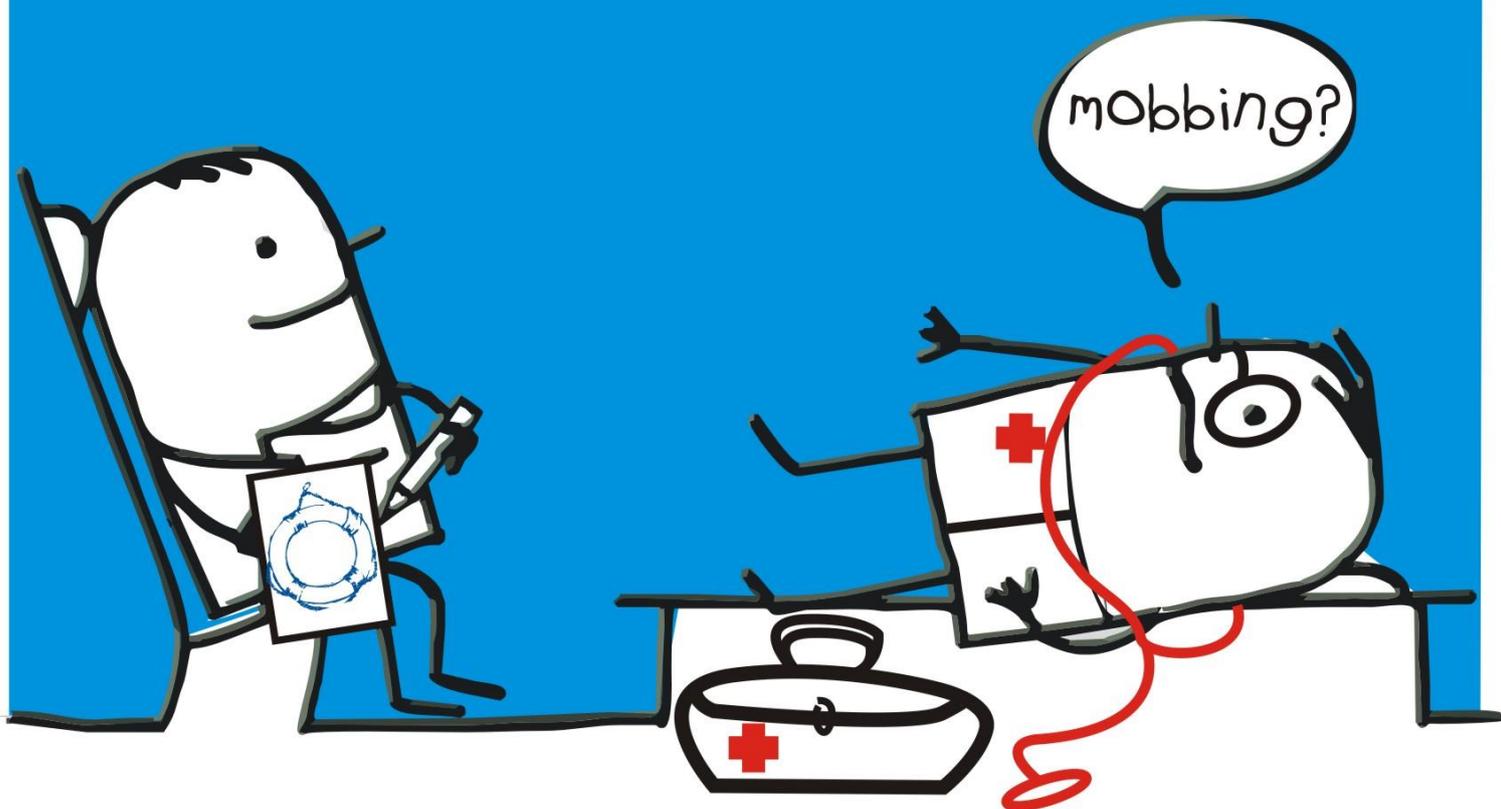
prevenzione mobbing

Associazione di Volontariato

IL MOBING

E LO STRESS LAVORO CORRELATO

Vademecum per i Medici di Medicina Generale



Con il patrocinio di:

Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri della provincia di Torino

Federazione Italiana Medici di Medicina Generale

Confederazione italiana per la promozione della salute e dell'educazione sanitaria



IL MOBBING E LO STRESS LAVORO CORRELATO
Vademecum per i Medici di Medicina Generale

Indice

IL MOBBING

QUESTO VADEMECUM E L'ASSOCIAZIONE RISORSA

LA DIFESA LEGALE E IL RUOLO DEL MEDICO DI FAMIGLIA

IL MEDICO DI FRONTE AL PAZIENTE SOGGETTO A MOBBING

IL CONTRIBUTO DI RISORSA

ALLEGATI

Allegato 1 – i nostri riferimenti

Allegato 2/1 - Scheda di autovalutazione – pag. 1

Allegato 2/2 - Scheda di autovalutazione – pag 2

Allegato 3 – IL MOBBING COME MALATTIA PROFESSIONALE RISARCIBILE

RICONOSCIUTA DALL'INAIL

Allegato 4 – CONTATTI UTILI

Allegato 5 – Biblio-filmografia essenziale

Allegato 6 – GLOSSARIO DEI TERMINI DI MOBBING

IL MOBBING

Cosa è il Mobbing

Il mobbing è una delle più gravi forme di disagio che il mondo del lavoro abbia prodotto. Va inteso come una serie di comportamenti vessatori attuati nei luoghi di lavoro, con modalità diverse (in modo palese o subdolo) dall'alto verso il basso e/o dai colleghi, tendenti a screditare il lavoratore, minando la sua autostima e mettendo a serio rischio le sue relazioni interpersonali e la sua salute. L'obiettivo finale è spesso quello di indurlo a dare spontaneamente le dimissioni o di fargli accettare supinamente qualsiasi condizione di mobilità richiesta dall'organizzazione di cui fa parte.

Cenni Storici

Il fenomeno del mobbing, conseguenza negli anni '80 del cambiamento organizzativo/produttivo avvenuto nelle imprese a seguito dell'innovazione tecnologica, della globalizzazione e delle fusioni di imprese/servizi, è apparso anche come una comoda strategia per selezionare il personale. Il problema, che ovviamente non è solo italiano ma di tutto l'Occidente, si è manifestato all'inizio nei paesi nordici che, oltre ad averlo affrontato, lo hanno teorizzato e studiato nelle sue varie componenti. Alcuni stati hanno anche previsto norme sanzionatorie.

Limitazioni

Non tutte le forme di disagio nel mondo del lavoro si possono identificare con il mobbing, che include intenzioni vessatorie. È opportuno individuare con precisione quando questo si verifica, sia per affrontarlo nei modi e con strumenti adeguati, sia per indirizzare le persone a istituzioni competenti e specializzate. Ciò vale in particolare nell'interesse del paziente che deve essere consapevole della tipologia di disagio che sta vivendo per evitare illusioni, azioni inutili e costose. In particolare il concetto include comportamenti vessatori ripetuti e preordinati nel tempo al raggiungimento dello scopo di danneggiare il lavoratore stesso costringendolo all'allontanamento.

Tipologie

Nessun settore lavorativo (pubblico o privato, di piccole o grandi dimensioni, in espansione o in crisi) e neppure alcuna condizione di lavoro (abili e disabili) sono al riparo da manifestazioni di mobbing. Si possono individuare alcune tipologie:

mobbing verticale praticato dal superiore nei confronti del subalterno

mobbing orizzontale attuato da colleghi con il consenso dei superiori

mobbing verticale ascendente praticato dai subalterni

Queste forme si possono praticare anche in modo incrociato.

Il caso italiano

L'Italia non è rimasta insensibile al problema e ne ha colto la gravità. Infatti nel 1992 l'Istituto Superiore della Sanità aveva già cominciato a monitorare il problema e si tennero due convegni sul tema, a Milano e Roma (1998/1999)

Tutti i mezzi di comunicazione delle più diverse tipologie attribuirono grande attenzione al problema. Nonostante ciò e nonostante l'attività svolta da studiosi come lo psicologo del lavoro Harald Hege, non si è pervenuti ad alcuna legge specifica sul mobbing. Molte ne sono state elaborate, ma nessuna fino ad oggi ha visto la luce.

L'INAIL, con una circolare del 2003, riconosce il mobbing come malattia professionale risarcibile, definendola come patologia da "costrittività organizzativa" (vedi allegato 3)

QUESTO VADEMECUM E L'ASSOCIAZIONE RISORSA

Chi siamo

"Risorsa" è una libera associazione di volontariato Onlus con sede a Torino, nata nell'anno 2000 su iniziativa di un gruppo di persone che hanno sperimentato direttamente il mobbing e motivate da una particolare sensibilità per i problemi del disagio nel mondo del lavoro.

Il suo scopo è orientare e aiutare chi è colpito da mobbing o da stress lavoro-correlato in modo da tutelare la salute psico-fisica ed i diritti minacciati di chi ne è coinvolto, nella convinzione che ogni persona sia una risorsa da valorizzare e rispettare sempre e in ogni situazione.

La nostra associazione è aperta a chi condivide questi scopi e desidera offrire la propria competenza e la propria attività per il loro raggiungimento.

"Risorsa" ha maturato un'esperienza consolidata, convalidata anche dal successo di molti interventi sia nell'orientamento che nella tutela degli assistiti, con la collaborazione di professionisti esterni e di strutture sindacali.

Scopo di questo vademecum

La pubblicazione del vademecum intende fornire informazioni sul mobbing, sulle sue caratteristiche, sugli effetti sulla salute, e su proposte di gestione del problema, dirette in modo particolare ai Medici di Medicina Generale.

Viene proposta una scheda di autovalutazione come premessa di raccolta di dati anamnestici e di sintomi. Una valutazione medica ed eventuali iniziative di diagnosi e terapia possono svelare una patologia da conflitto lavorativo con l'apertura quindi di un possibile campo di collaborazione.

"Risorsa" è disponibile ad ogni approfondimento richiesto da medici o pazienti su qualsiasi fase di coinvolgimento proposto

Contributo alla Sua attività di Medico di Medicina Generale

Come è noto, la precarietà sul lavoro non solo genera patologie specifiche, ma rischia anche di compromettere la salute in generale, minando la volontà e la possibilità del paziente di curare anche le malattie preesistenti.

Un'attenta verifica dello stato di salute e del rapporto causa/effetto (ambiente di lavoro e insorgenza della patologia) può consentire di chiarire ed affinare gli interventi medici. Le prospettive terapeutiche possono essere largamente ampliate con interventi che si affiancano.

In particolare il ruolo del Medico di Medicina Generale è di fondamentale rilevanza poiché egli rappresenta la persona di fiducia del paziente e dei suoi familiari.

Il supporto degli atti medici, essenziali per la salvaguardia della salute del paziente, è estremamente utile anche per eventuali percorsi di tutela legale e contrattuale del paziente.

Contributo-aiuto ai Suoi pazienti

"Risorsa" offre un contributo diretto al lavoratore vittima di mobbing o di stress lavoro correlato.

I suoi principali strumenti operativi sono:

- lo Sportello di ascolto per l'orientamento nella scelta delle strategie più opportune per risolvere il problema delle persone coinvolte.
- il Gruppo di mutuo aiuto quale strumento terapeutico di sostegno psicologico.

- Altre Iniziative temporanee “a progetto” quali la partecipazione a cicli di Psicodramma, a Laboratori di Teatro ecc.
- Assistenza generale e amministrativa per i contatti e le pratiche relative alla risoluzione dei problemi nati dal mobbing.

IL CONTRASTO E LA DIFESA LEGALE E IL RUOLO DEL MEDICO DI FAMIGLIA

Nell'ordinamento giuridico italiano il mobbing non è riconosciuto come reato penale.

Tuttavia si può procedere penalmente contro il mobber nelle ipotesi di: ingiuria (art. 594 C.P.) ; diffamazione (595 C.P.) ; minaccia (art. 612 del C.P; e atti persecutori (art. 612 C.P.).

Di fatto, è abbastanza raro che, nelle condotte di mobbing, ricorrano queste fattispecie di diritto penale, che devono essere dimostrate e quindi, nella maggior parte dei casi, le denunce penali vengono archiviate.

Risulta, al contrario, più praticata la difesa civilistica che è basata sul riconoscimento e sul risarcimento di un danno ingiusto.

Il fondamento delle cause civilistiche rimane l'art 2087 del C.C., laddove si afferma che:

“l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del datore di lavoro”.

Al principio del 2087 C.C. si è aggiunta, in tempi recenti, il Dlgs 81/2008 “testo unico sulla sicurezza nei posti di lavoro” che impone alle imprese di valutare, fra gli altri rischi, anche il rischio di stress lavoro correlato, che include il mobbing.

La giurisprudenza recente richiede, per il riconoscimento del mobbing in sede civilistica e di processi di lavoro, le seguenti condizioni:

1. Che il comportamento del mobber sia prolungato per un periodo di tempo: si richiedono dai 3 ai sei mesi di “reiterazione”.
2. Che nel comportamento del mobber si possa ravvisare un “intento persecutorio”.
3. Che si possa dimostrare, a livello documentale e testimoniale, un rapporto di causa/effetto fra il comportamento del mobber e le patologie psicofisiche generate sulla vittima.

Pertanto la giurisprudenza recente, tende a respingere i ricorsi, dove non ricorrano o non siano dimostrabili le suddette condizioni.

In ogni caso, si deve rilevare che anche nei rari casi nei quali il ricorrente vittima del mobbing, risulti vincente in giudizio definitivo, la sua posizione di lavoro risulta spesso irrimediabilmente compromessa, perché l'organizzazione cercherà ogni pretesto o prova possibile per arrivare ad un licenziamento definitivo.

Sarebbe errato concludere questa analisi affermando che non esiste un contrasto legale al mobbing. Tuttavia, in tutti i casi nei quali il mobbing si trova “in fase nascente” e non ha ancora compromesso il posto di lavoro e la salute del dipendente, si suggerisce alla vittima un rafforzamento psicologico ed una risposta attiva, capace al tempo stesso di salvare la dignità del lavoratore e di difendere il suo posto di lavoro.

Ai fini della tutela legale assume una particolare rilevanza la visita del Medico di Medicina Generale, eventualmente rafforzata da ulteriori visite specialistiche (medicina del lavoro e medicina legale, psicologo, neurologo), allo scopo di registrare, con adeguata valutazione, i sintomi del disagio psicofisico e la riferibilità di questi sintomi alla condotta mobbizzante.

IL MEDICO DI FRONTE AL PAZIENTE SOGGETTO A MOBBING

Solo il Medico di Medicina Generale curante ha la competenza e la responsabilità necessarie per valutare la persona che incontra a seguito di problemi di salute.

Egli dispone dei criteri etici e scientifici per dare supporto al paziente.

Nel caso di sospetta patologia per mobbing il medico curante, oltre ad intraprendere propri atti medici ritenuti idonei, può avvalersi di affiancamenti competenti per arricchire le proposte di soluzioni e per contrastare le sofferenze personali e sociali in campo.

L'organizzazione "Risorsa" si propone come opportunità di sostegno fornita al Medico ed al Paziente, ed in accordo con loro, in ogni momento di questo percorso.

In questo vademecum troverete alcuni contatti utili (allegato 4) e una scheda che può essere compilata dal paziente "a rischio mobbing" con l'aiuto del medico, per una iniziale autovalutazione del suo caso (allegato 2). Ovviamente la scheda è personalizzabile e completabile a cura del medico nei singoli casi specifici. Copia di essa è scaricabile dal nostro sito: www.risorsamobbing.it

IL CONTRIBUTO DI RISORSA

La missione di Risorsa

La missione dell'Associazione è orientata su vari piani:

- l'aiuto concreto alle persone vittime del mobbing
- la sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulle conseguenze del fenomeno
- l'affermazione della cultura della solidarietà contro quella dell'esclusione.

L'Associazione svolge la sua attività a titolo gratuito ed è caratterizzata da totale autonomia e da disponibilità a collaborare con tutti i soggetti che condividono i suoi principi e i suoi obiettivi.

Sportello di ascolto

- Fornisce un primo momento di ascolto alle persone colpite da mobbing e stress lavoro correlato con una valutazione sugli aspetti riconosciuti prevalenti nella situazione, orientando verso i servizi più opportuni (sindacali, legali, medici, psicologici ecc).

- È erogato, previo appuntamento, da volontari di "Risorsa" con particolare esperienza nel settore.

Per concordare appuntamenti, vedere i nostri riferimenti telefonici e email sul nostro sito web www.risorsamobbing.it alla pagina "Contatti → Sportello di Ascolto e Orientamento"

Gruppo mutuo aiuto

Il Gruppo, aperto a tutti, è coordinato da un facilitatore che aiuta nelle relazioni interpersonali tra i partecipanti.

Esso si prefigge di consolidare la struttura psicologica delle persone che vi partecipano, base essenziale per intraprendere qualsiasi azione.

Gli incontri di Gruppo si svolgono la sera dalle ore 21 alle ore 23 ogni 2 settimane.

Per conoscere il calendario aggiornato e la sede degli incontri e per contatti telefonici/email per maggiori informazioni vedere il nostro sito web www.risorsamobbing.it alla pagina "Contatti → Gruppo di Mutuo Aiuto".

Assistenza e accompagnamento

In accordo con il richiedente, i nostri volontari possono eseguire interventi diretti presso il datore di lavoro e altri enti al fine di assisterlo nelle pratiche relative al mobbing:

- redazione di lettere di precisazioni e chiarimenti;
- richieste di incontri;
- incontri diretti con i responsabili o persone utili al richiedente;
- accompagnamento del mobizzato presso i suoi legali per interventi di approfondimento;
- accompagnamento del mobizzato presso enti diversi (INAIL, Procura, Patronati ecc.)

Interventi di mediazione in azienda

“Risorsa” garantisce la presenza di volontari qualificati là dove è possibile e viene accettato il suo intervento negli incontri con i responsabili aziendali per sostenere le persone discriminate e per favorire azioni di mediazione dirette alla tutela della dignità e dei diritti delle persone coinvolte.

Non avendo un ruolo riconosciuto come quello sindacale è a discrezione dell’Azienda accettare la nostra presenza.

Rapporto con i sindacati

Il rapporto con i sindacati è, come ovvio, particolarmente curato in ragione dei loro compiti istituzionali di difesa dei diritti dei lavoratori. La scelta di tale ricorso e del sindacato al quale rivolgersi è libera e senza altri vincoli che la qualità d’impegno.

Collaborazione con il servizio sanitario pubblico

Non sono stati istituiti presso le ASL strutture specifiche, mirate all’approfondimento del problema, ma presso di esse si possono ottenere visite da specialisti (psichiatri, neurologi, medici legali, psicologi ecc) utili ad accertare patologie riconducibili al mobbing o a gravi condizione di disagio ambientale.

Professionisti e specialisti raccomandati

Nei diversi settori in cui si verifica la necessità di tutela del lavoratore: sotto il profilo legale, medico, psicologico ecc l’Associazione, esclusivamente su richiesta dell’interessato, può indicare professionisti di provata competenza disposti a fornire la loro collaborazione a condizioni agevolate.

Collaborazione con il medico di famiglia

Obiettivo prioritario di Risorsa è quello di mantenere un contatto e un dialogo sistematico con i Medici di Medicina Generale tramite:

- La partecipazione agli incontri con le loro équipes distrettuali come già sperimentato proficuamente negli anni passati.
- L’organizzazione di seminari e incontri a tema.
- La predisposizione di un protocollo di collaborazione

Riferimenti e orari

Sul nostro sito Internet www.risorsamobbing.it sono disponibili riferimenti telefonici, recapiti, email, calendari e orari aggiornati relativi ai servizi e alle iniziative di Risorsa.

ALLEGATI

Allegato 1 – I nostri riferimenti

Allegato 2 – La scheda di auto-valutazione del paziente.

Allegato 3 – Il mobbing come malattia professionale riconosciuta dall'INAIL

Allegato 4 – Altri indirizzi e riferimenti utili

Allegato 5 – Biblio-filmografia essenziale

Allegato 6 – Glossario

Allegato 1 – i nostri riferimenti

Il nostro domicilio

Presso Centro Servizi Volontariato Vol.To
Via Giolitti, 21.
Tel: 334,8406939 in orario d'ufficio dal lunedì al venerdì.

Su Internet

Il nostro sito: www.risorsamobbing.it per un'informazione istituzionale, per informazioni aggiornate sul mobbing, e sulle nostre iniziative

La nostra e.mail: mobbing.risorsa@gmail.com

La nostra pagina Facebook istituzionale: <https://www.facebook.com/risorsaonlus>

La nostra Pagina Facebook Sezione Giurisprudenza: <https://www.facebook.com/pages/Selezione-di-giurisprudenza-del-lavoro-e-sul-mobbing/402647159896110>

Un nostro laboratorio teatrale: <https://www.youtube.com/watch?v=K4-T-HmnYPg&feature=youtu.be>

Una nostra sessione di psicodramma: <https://www.youtube.com/watch?v=vWGwq89QhPg&feature=youtu.be>

Lo sportello d'ascolto e orientamento

Si riceve su appuntamento: 0115817810 - 3488230401 - luisa.marucco@virgilio.it - se.piazza@tiscalinet.it - mobbing.risorsa@gmail.com

Questi sono i riferimenti validi all'atto della pubblicazione di questo Vademecum.
Sul nostro sito web troverete i riferimenti sempre aggiornati

Il gruppo di mutuo aiuto

Per informazioni: 011,5176332 franco.help@virgilio.it

Questi sono i riferimenti validi all'atto della pubblicazione di questo Vademecum.
Sul nostro sito web troverete i riferimenti sempre aggiornati

Tutti i servizi sono gratuiti.

Per chi vuol sostenere Risorsa la quota annuale base di iscrizione è attualmente di 25 €.

Per altre forme di sostegno consultare la pagina "come aiutarci" del nostro sito web.

Nota: Questo vademecum, i suoi allegati e in particolare la scheda di auto-valutazione del paziente (2 pagine) sono scaricabili, stampabili, distribuibili dal nostro sito web www.risorsamobbing.it

Allegato 2/1 - Scheda di autovalutazione – pag. 1

Sig. _____

Da quando è iniziato il disagio lavorativo: _____

Come il paziente descrive il mobbing subito:

1 – ATTACCHI ALLA PERSONA	
Emarginazione	
Ridicolizzazione	
Umiliazione	
Offesa	
Istigazione dei colleghi	
Provocazioni	
Intercettazioni telefoniche	
Intrusione in vita privata	
Assegnazione compiti inadatti	
Molestie sessuali	
Violenze fisiche	
2 – ATTACCHI ALLA SITUAZIONE LAVORATIVA	
Azioni volte a ignorare l'attività svolta	
Svalutazione della qualità dell'attività svolta	
Demansionamento	
Critiche immotivate	
Esclusione immotivata da riunioni e progetti	
Attribuzione indebita errori sul lavoro	
Mancanza di formazione/Istruzioni sul lavoro	
Carico eccessivo di lavoro	
Forzata inattività	
Sottrazione di strumenti di lavoro.	
3 – AZIONI PUNITIVE	
Trasferimenti ingiustificati	
Contestazioni disciplinari pretestuose	
Rifiuto di permessi	
Uso eccessivo di visite medico-fiscali	
4 - ALTRO	
Alcune notizie fornite dal paziente	

Allegato 2/2 - Scheda di autovalutazione – pag 2

Sintomi dichiarati o riscontrati

Sintomi	Dichiarati/Riscontrati	Da quando
Ansia		
Attacchi di panico		
Cefalee-emicranie		
Debolezza arti inferiori		
Dermatosi		
Diminuzione vista		
Diminuzione difese immunitarie		
Disturbi alimentari, inappetenza		
Dolori muscolari		
Gastrite		
Infarto		
Mal di schiena		
Palpitazioni		
Problemi apparato digerente		
Ulcera		
Problematiche pressorie		
Psoriasi		
Oppressione respiratoria		
Tachicardia parossistica		
Vertigini		

Interventi medici e cure pregresse

Centro igiene del lavoro (c/o CTO Torino)	
Il paziente è in cura da un neurologo?	
Il paziente è in cura da uno psichiatra?	
Il paziente è in cura da uno psicologo?	
Il paziente prende psicofarmaci?	
Visita da Clinica del lavoro di Milano	
Visita da medico competente (azienda)	
Visita da medico INAIL o INPS	

La presente scheda è stata compilata in unica copia dal paziente con l'assistenza del medico di famiglia e viene trattenuta dal paziente stesso.

Allegato 3 – IL MOBBING COME MALATTIA PROFESSIONALE RISARCIBILE RICONOSCIUTA DALL'INAIL

Fonte: INAS, Mobbing: prevenzione e tutela

Presente nelle strategie o situazioni stress-correlate è la “costrittività organizzativa” definizione utilizzata dall’INAIL con la Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003, come impossibilità di svolgere un lavoro da parte della vittima e quindi possibile causa di malattia professionale di origine psico-sociale.

L’INAIL considera possibili cause di costrittività organizzativa:

Marginalizzazione dell’attività lavorativa.

Svuotamento delle mansioni.

Mancata assegnazione di compiti lavorativi, con inattività forzata.

Esercizio eccessivo ed esasperato di forme di controllo.

Impedimento sistematico e strutturale all’accesso a notizie.

Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro.

Ripetuti trasferimenti ingiustificati.

Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto.

Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici.

Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti le attività di lavoro.

Esclusione reiterata del lavoratore rispetto a iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale.

Esclude pertanto quali causa di malattia risarcibile:

I fattori organizzativi e gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro: nuova assegnazione; trasferimento; licenziamento.

Le situazioni indotte da dinamiche psicologiche e relazionali : conflittualità interpersonali; difficoltà relazionali; condotte riducibili a fattori soggettivi.

Nei casi indicati l’INAIL indenizza il danno alla salute come “danno biologico”. La malattia viene valutata come “lesione all’integrità psicofisica suscettibile di valutazione medico-legale”.

Dovrà essere il lavoratore a provare il nesso di causalità fra la malattia e la situazione lavorativa che l’ha generata.

Allegato 4 – CONTATTI UTILI

A Torino

Centro di medicina per il lavoro

È possibile avviare al Centro i pazienti per i quali occorra effettuare indagini e approfondimenti.

Presso l'Ospedale CTO

Via Zuretti 29 – Torino 011/6933466 - fax. 011/6933550

SPRESAL (Servizio Prevenzione e Sicurezza sugli Ambienti di lavoro)

In caso di patologia rilevante collegata all'ambiente di lavoro, il medico curante può trasmettere una segnalazione per accertamenti e i provvedimenti del caso.

Presso ASL1

Via Alassio 36E – Torino – Tel. 011/5663816 – 011/5663800

Medici competenti

Per opportuni accertamenti di verifica sull'ambiente di lavoro occorre indirizzare i lavoratori ai medici competenti.

Patronati sindacali confederali:

CGIL – Via Pedrotti 5 – Tel.011/2442.1

www.cgiltorino.it

torino@cgiltorino.it

CISL – Via Madama Cristina 50 – Tel.011/6520011

www.torino.cisl.it

UIL – Via Bologna,11 – Tel.011/2417190

www.uil.it/uilpiemonte/sedi/torino.htm

Patronato ACLI – Via Perrone 3bis/A – Tel.011/5712711

www.aclitorino.it

Consigliere Pari Opportunità:

- Città Metropolitana – C.so Inghilterra 7/9 – Tel. 011,8616471 – Email Consigliera.parita@cittametropolitana.torino.it

- Regione Piemonte – Via Magenta 12 – Tel. 011,4325031 – Email segretariaCP@regione.piemonte.it

A Milano

Centro stress e disadattamento lavorativo della Clinica del lavoro L.Devoto

Primo centro pubblico in Italia istituito per l'indagine diagnostica sul mobbing.

Presso l'Ospedale Mangiagalli

Via Manfredo Fanti 6 – Milano tel. 02/55032644

Allegato 5 – Biblio-filmografia essenziale

Bibliografia

- CASILLI, A., *Stop mobbing – Resistere alla violenza psicologica sul lavoro*, Roma, Derive Approdi, 2000
- EGE, H., «Mobbing aziendale» e collettivo, o molestia, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2002, 73 ss.
- EGE, H., *Mobbing – Conoscerlo per vincerlo*, Milano, Franco Angeli, 2001
- FIELD, T., *Bully in Sight. How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying*, London, Success Unlimited, 1999
- GIGLIOLI, A. e GIGLIOLI, R., *Cattivi capi, cattivi colleghi*, Milano, Mondadori, 2000
- LEYMANN, H., *Mobbing – La persécution au travail*, Paris, Seuil, 1996
- LEYMANN, H., Ätiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz. Eine Übersicht über die bisherige Forschung, in «*Zeitschrift für Personalforschung*», 1993, 7, (2), 271 ss. .
- MONATERI, P.G., BONA, M. e OLIVA, U., *Mobbing – Vessazioni sul lavoro*, Milano, Giuffrè, 2000
- MONATERI, P.G., BONA, M. e OLIVA “*La responsabilità civile nel mobbing*” Ipsoa 2002
- ZIVIZ, P., *Mobbing e risarcimento del danno*, in «*Responsabilità Civile e Previdenza*», 2001, 1028 ss.
- ASSOCIAZIONE RISORSA “*I dati del Piemonte mobbizzato*” a cura di Fernando Ciccopiedi, dicembre 2007.
- ASSOCIAZIONE RISORSA “*Aspetti organizzativi e profili legali nel mobbing*” Relazione di Sergio Piazza, maggio 2006.

Filmografia

- Mi piace lavorare - Francesca Comencini - 2003
- Volevo solo dormire addosso – Eugenio Cappuccio – 2004
- La febbre – Alessandro D'Alatri – 2005
- Impiegati – Pupi Avati – 1984
- Philadelphia – Jonathan Demme – 1993
- Insider, dietro la verità – Michael Mann – 1999
- In good company – Paul Weitz – 2004
- La maledizione dello scorpione di Giada – Woody Allen - 2001

Allegato 6 – GLOSSARIO DEI TERMINI DI MOBBING

Fonte: Franco Marini e Marcello Nonnis, Dal disagio al benessere lavorativo, Ed. Carocci

Mobbing -Verticale – Orizzontale – Verticale ascendente. Vedere a pagina 4,

Attacchi a relazioni interpersonali: azioni che hanno in comune la volontà diretta o indiretta di limitare o di escludere le possibilità di espressione, emotività, comunicazione e socializzazione

Attacchi al rapporto di lavoro: azioni perpetrate tramite aspetti decisionali e relazioni incentrate su comportamenti e comunicazioni di carattere lavorativo

Attacchi al sistema premiante: vessazioni attuate attraverso il sistema premi-punizioni previste dal rapporto di lavoro

Attacchi alle condizioni fisiche del lavoro: vessazioni attuate attraverso il luogo fisico di svolgimento del lavoro

Attacchi alle mansioni lavorative: impedimenti alle possibilità di svolgimento dei propri compiti

Attacchi contro la reputazione: processo di distruzione dell'immagine pubblica, sociale e morale

Attacchi tramite la sfera sessuale: azioni a sfondo sessuale dei mobbers contro la vittima, non per ottenere prestazioni, ma per allontanare, marginalizzare, mettere in difficoltà

Azioni disciplinari: la vittima riceve richiami scritti ingiustificati

Azioni logistiche: la vittima viene trasferita in posti scomodi da raggiungere

Azioni mansionali: alla vittima si danno compiti al di sotto o al di sopra delle proprie capacità

Azioni palesi e violente: si compongono di aggressioni fisiche e verbali

Azioni paradossali: la vittima è messa in condizioni oggettive di sbagliare

Azioni sottili e silenziose: hanno lo scopo di escludere la vittima dal gruppo di lavoro

Bossing: è definibile come una forma di mobbing "dall'alto", ossia attuato non da colleghi di lavoro, bensì da un superiore gerarchico, come ad es. il capufficio, il dirigente, il manager, l'ufficiale responsabile di un reparto militare o, più in generale, da una direzione aziendale

Comportamenti mobbizzanti al di fuori del posto di lavoro: si riferiscono a telefonate minatorie, pedinamenti, avvertimenti e azioni di pressione in genere, non perpetrate sul luogo di lavoro, ma che da esso hanno origine

Durata del mobbing: durata in mesi da quando si sono verificate le prime azioni mobbizzanti. Nella letteratura il periodo minimo è di 6 mesi. Per periodi inferiori vedasi la voce: straining

Frequenza e intensità del mobbing: quante volte la vittima è stata sottoposta ad azioni di mobbing con azioni indirette, dirette o pesanti

Minacce fisiche o verbali: attuate in presenza di casi particolarmente intensi di terrorismo, soprattutto psicologico

Molestie sessuali: si fa riferimento alle azioni a sfondo sessuale compiute da uno o più mobbers nei confronti della vittima, non con l'intento di sedurre od ottenere prestazioni sessuali, ma di allontanare, marginalizzare e mettere in difficoltà la vittima

Straining: rispetto al mobbing, viene meno il carattere della continuità delle azioni vessatorie. Tipici esempi sono il demansionamento, la dequalificazione, il trasferimento, l'isolamento o la privazione degli strumenti di lavoro: si tratta di situazioni stressanti, ma non di azioni ripetute nel tempo. Nello straining è presente una azione unica ed isolata, mentre nel mobbing è fondamentale la continuità. E' sufficiente anche una sola azione, purché i suoi effetti siano duraturi nel tempo.

Bullismo e Cyberbullismo, riferiti a bambini e ragazzi in età scolastica, assimilabili ad un mobbing orizzontali, sono fenomeni molto preoccupanti della nostra epoca ed in forte espansione grazie al potere virale del web e dei sociali network.

Risorsa Onlus – Associazione di Volontariato
Domicilio: Centro Servizi Volontariato Vol.To: via Giolitti, 21 – Telefono: 3348406939
Iscritta Sez. Prov. Registro Regionale Organizzazioni di Volontariato
Det n. 26-69758 del 1°/03/2005, prot. 79975
Codice fiscale 13118980153 - Codice IBAN: IT81D0200801113000002604474
E-mail: mobbing.risorsa@gmail.com

Inserire logo CSV

La stampa di questo opuscolo è un servizio del CSV – Centro Servizi per il Volontariato