

PILLOLE PER PREVENIRE IL MOBBING

Le pillole o "tips" per prevenire il mobbing sono consigli, individuati dai Volontari Risorsa, costituiti da frasi, brevi, articoli e aforismi raccolti dalle più varie fonti, ordinati in ordine alfabetico delle parole chiave

ACCERTAMENTO DEL MOBBING: L'accertamento del mobbing, oltre a passare attraverso dati oggettivi desunti dalla ripetitività e sistematicità dei "fatti", necessità dell'individuazione dello scopo per il quale il mobber agisce.

ALTERAZIONI DELL'EQUILIBRIO SOCIO EMOTIVO: Esse comprendono: depressione, ansia, fobie, stato di preallarme, ossessioni, attacchi di panico, isolamento, astenia reattiva, sensazione di depersonalizzazione, depressione dell'umore, perdita di volontà di agire, perdita della capacità di progettare il proprio futuro, apatia, disturbi di concentrazione, insicurezza e irritabilità, incubi notturni centrati sul lavoro.

ALTRE FATTISPECIE DI REATI DI MOBBING: Insieme al mobbing, attenti alle altre fattispecie di reati: - ingiuria art. 594 c.p. - diffamazione art. 595 c.p. - abuso d'ufficio art. 323 c.p. - violenza privata art. 610 c.p.

AMBIENTE DI LAVORO TOSSICO: Ecco 8 consigli per conoscere se c'è vero mobbing: 1) Il lavoro di squadra non esiste 2) Quando si presentano problemi si cercano colpevoli e non soluzioni 3) Altri prendono il merito del tuo lavoro 4) Esistono regole che nessuno segue 5) Circolano voci e pettegolezzi 6) Non esiste un piano di sviluppo lavorativo 7) Persone poco capaci ricevono elogi 8) Non c'è chiarezza di funzioni né di obiettivi

CAUSE DEL CONFLITTO: Il mobbing nasce dal conflitto che degenera per una o più delle seguenti cause: 1- cattiva organizzazione del lavoro 2- mansioni e cattiva distribuzione dei carichi di lavoro 3- carente gestione del personale 4- mancanza di comunicazione 5- pressante ed esasperata dinamica sociale del gruppo di lavoro 6- scarsa attenzione al carattere e alla personalità del probabile mobber 7- abuso di termini "psicologia" e "psicologo" che finisce con agevolate il mobber nel trovare il capro espiatorio.

CENTRI DI ASCOLTO MOBBING: I sempre più numerosi "Centri di Ascolto" riservati alle vittime del mobbing non rappresentano la panacea di tutti i mali ma contribuiscono ad alleviarne le sofferenze, se non altro perché tentano di togliere dall'isolamento distruttivo il soggetto in questione

COMPLICITA' DEL SILENZIO: Il molestatore conta sulla complicità del silenzio della vittima psicologicamente indifesa. Chi subisce solitamente è impreparata a difendersi e per questo innesca un crescendo da cui non riesce più a sottrarsi

COMPORAMENTI VESSATORI DI TIPO SESSUALE: A differenza della ben più grave "violenza sessuale", sono pressioni psicologiche, a vari livelli, di tipo verbale e non verbale (sguardi insistenti, ammiccamenti, contatti interpersonali, esibizionismi non richiesti **CONFLITTUALITA'** La conflittualità generalizzata, seppur accentuata, può rientrare in talune caratteristiche delle relazioni umane che creano disagio o sofferenza. Se fisiologica non può essere considerata mobbing

CREDO DEL MOBBIZZATO: Il credo del mobbizzato deve essere: rialzarsi e correre

DA DOVE PUÒ NASCERE IL MOBBING: È normale che le elevate capacità professionali, l'esperienza, l'alta retribuzione, la popolarità sul posto di lavoro, il successo del singolo lavoratore può far risaltare incompetenza o la inabilità dei suoi colleghi

DANNO DA MOBBING: Il danno deriva da un comportamento illecito che modifica in senso peggiorativo il modo di essere del soggetto, limita o altera la possibilità di godere della salute, di poter svolgere la vita per tutta la sua durata secondo le ordinarie attività

DANNO ESISTENZIALE: Consiste nella modificazione peggiorativa delle attività realizzatrici dell'individuo mobbizzato.

DEQUALIFICAZIONE: Dequalificazione è la sottrazione di compiti e di responsabilità tipiche delle mansioni svolte, il sistematico disconoscimento dei diritti e delle prerogative della qualifica e il demansionamento, si riconducono in una casistica giurisprudenziale unanimemente considerata "comportamento datoriale illegittimo". Il lavoratore dequalificato

deve dimostrare l'isolamento, l'inoperosità e quant'altro abbia inciso negativamente nella sua sfera lavorativa, privata e familiare tale da avere negative ripercussioni sullo stile di vita o sul suo equilibrio psicofisico

DIFESA IMMEDIATA DAL MOBBING: Quale può essere la difesa immediata della vittima? Un ruolo importante può giocare un repertorio di abilità cognitive di protezione

DISOCCUPAZIONE: Dove la disoccupazione viaggia in crescendo, di pari passo alla richiesta di occupazione a qualsiasi costo, lì si annida il mobbing.

DISTURBO DA STRESS E MOBBING: Non arrendetevi innanzi alle difficoltà della diagnosi di un disturbo da stress correlato al mobbing: se c'è verrà fuori.

GLOSSARIO DEI TERMINI DI MOBBING - Fonte: Dal disagio al benessere lavorativo, di F. Marini e M. Nonnis

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: casi in cui il mobbing nasce dal rapporto con i capi

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

Mobbing ascendente: si verifica raramente quando un gruppo di colleghi si coalizza contro un superiore gerarchico. Le strategie per esautorare il capo possono essere il rifiuto di eseguire le sue direttive o la diffusione di calunnie sul suo conto

Mobbing individuale: il bersaglio di un mobber è un lavoratore singolo

Mobbing collettivo: il bersaglio di un mobber è un gruppo di lavoratori

Mobbing orizzontale: usato da colleghi della vittima con o beneplacito dei superiori Mobbing verticale: usato dai superiori gerarchici e/o funzionali per motivi di rapporti personali o come strategia aziendale di riduzione di personale

Mobbing combinato: persecuzioni contemporanee in senso verticale od orizzontale

Mobbing diretto: comportamenti vessatori rivolti direttamente alla vittima

Mobbing indiretto : azioni vessatorie che si riversano sulla famiglia, gli amici, l'ambiente lavorativo circostante alla vittima

Molestie sessuali: assumono carattere di mobbing se azioni ricattatorie miranti ad ottenere prestazioni sessuali a fronte del mantenimento del lavoro (prevalente su donne)

Straining: tipo di mobbing con durata inferiore ai classici 6 mesi continuativi, anche con un solo atto rivolto in specie a lavoratori precari e a tempo determinato

IL MOBBIZZATO NON È "MALATO DI MENTE": Non cederà al vittimismo e all'isolazionismo. Uscirà allo scoperto e a testa alta

LA PAZIENZA CONTRO IL MOBBING: Sappiate di dovere fare ricorso a massicce dosi di pazienza durante la lunga lotta contro il mobbing. Azienda e mobber non hanno cuore

MANCANZA DI UNA LEGGE SUL MOBBING: La mancanza di una legge dedicata fa da cassa di risonanza alla più totale confusione, per cui abbiamo moltissimi lavoratori convinti di essere mobbizzati e non lo sono, altri invece che magari non sanno di esserlo

MOBBING COLLETTIVO: aggredisce gruppi o fasce di lavoratori. Si manifesta sovente in occasione di ristrutturazioni aziendali o fusioni di gruppi imprenditoriali

MOBBING DA SOSTITUZIONE: Fatto salvo un più generale disegno aziendale (riduzione del personale dipendente), il tutto si può ridurre ad un più semplice caso di "sostituzione" di persone da un ufficio, da un ruolo, da un potere, da una poltrona. Ecco perché le vessazioni e le azioni persecutorie sono, nella maggior parte dei casi, semplicemente operazioni personalistiche ed individualistiche.

MOBBING E DISTURBI DEL COMPORTAMENTO: Il mobbing causa anche che possono comprendere: ipofagia, iperfagia, abuso di alcool, fumo, farmaci, reazioni auto-aggressive o eteroaggressive, totale passività, isolamento sociale

MOBBING E DONNE: Il 52% dei mobbizzati sono donne; per loro le molestie morali e le pressioni psicologiche assumono aspetti peculiari spesso molto più gravi rispetto a quelli denunciati dagli uomini. In genere le azioni mobbizzanti "contrastano la crescita professionale" prima che venga sfondato il soffitto di cristallo delle direzioni maschili. Il meccanismo si ripete con più frequenza allorché predominano le posizioni di potere al femminile, in quanto capaci di maggiore vigore nel contrastare le progressioni di carriera delle pari sesso

MOBBING E FAMIGLIA: Col mobbing la vita di relazione e/o il rapporto di coppia subisce gravi contraccolpi; il mobbizzato diventa totalizzante determinando una progressiva flessione dell'interesse dei familiari (specie nel partner) nei suoi confronti, anche fino al tramonto delle relazioni naturali e tradizionali. Cercate di rinsaldare i rapporti affettivi nei confronti dei familiari e degli amici. Non vergognatevi della vostra situazione ma non abusate della comprensione altrui. MOBBING E MALATTIA Il mobbing non è una malattia ma ne è certamente la causa

OBIETTIVO DEL MOBBING: Isolare il lavoratore, rendergli la vita impossibile, indurlo ad andarsene. Non importa se la causa che ha scatenato l'ira del mobber è l'invidia, la paura di essere surclassati, una forte competizione di carriera, un semplice rifiuto di chi si comporta diversamente, una semplice antipatia, la paura per la propria autorità che vacilla.

OBIETTIVO DEL MOBBER: L'obiettivo del mobber è l'uscita di scena della vittima (suicidio, dimissione, prepensionamento, licenziamento), il posto libero per un altro

PAROLA D'ORDINE: non pensate a dimettervi.. Il danno all'autostima potrebbe essere più grave del danno da mobbing.

POSIZIONE DI INFERIORITA': Nel mobbing la posizione di inferiorità si riferisce alla condizione mentale di chi si sente di aver "perso" qualcosa di importante, che riteneva inattaccabile e consolidata, come la dignità, il rispetto degli altri, il suo potere decisionale, la sua influenza.

PREVENZIONE MOBBING: La vita si diverte a stenderci e rianimarci. È un gioco che dura da sempre, una magia che rinnova il suo look in ogni occasione. Nel mobbing sarebbe importante non farsi cogliere di sorpresa: prevenire diventa una forza concreta per iniziare a curare.

SITUAZIONI DI MOLESTIE: Situazioni in cui proliferano le molestie sul posto di lavoro: - la frase equivoca - il doppio senso - fraseggio volgare - apprezzamento pesante - proposta diretta - minaccia subdola - gesto osceno - avances meschine - ricatto

SPETTATORI DEL MOBBING: Sanno riconoscere non solo i soggetti (attivi e passivi) ma anche le azioni mobbizzanti. Gli effetti di tali azioni sovente ricadono anche su di loro, tuttavia mantengono un atteggiamento estraneo, di silenzio e di distacco (omertà professionale), favorendo indirettamente l'opera del mobber

USCIRE VIVI DAL MOBBING: Questa non è una guerra il cui l'obiettivo è di sconfiggere il mobber. La cosa cui mirare in maniera determinante è quella di uscirne vivi. Solo così ci si può mettere in gioco e dare prova di se stessi

VIOLENZE MORALI DA MOBBING: Un lavoratore sottoposto a violenze morali danneggia la sua vita, la sua famiglia e il suo lavoro