PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2232 di lunedì 07 settembre 2009

Riconoscere e affrontare il mobbing nei luoghi di lavoro

Disponibile on line un documento per informare i lavoratori e le lavoratrici sul significato e sulle caratteristiche del mobbing. Gli elementi, le tipologie, le fasi di sviluppo del fenomeno del mobbing e le normative regionali.

google_ad_client

Il mobbing, come già indicato nei numerosi articoli che PuntoSicuro ha dedicato all'argomento, è una delle cause principali delle patologie da stress lavoro correlato.
Per questo motivo segnaliamo sempre con piacere materiale informativo nuovo sull'argomento, cercando di volta in volta di approfondirne qualche aspetto diverso.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Il documento alla nostra attenzione si intitola "**Il mobbing: opuscolo informativo**" ed è stato realizzato dall'AUR, Agenzia di ricerca della Regione Umbria, e curato da Giuliano Bussotti.
Che le informazioni sul fenomeno del mobbing e sul modo di prevenirlo e affrontarlo siano necessarie, ce lo ricorda un'indagine condotta due anni fa dalla Cgil Umbria: un lavoratore su tre subisce mobbing, in forme diverse, e le vittime sono specialmente donne nella fascia di età compresa tra i 30 e i 40 anni.

L'opuscolo, che prende spunto dal progetto intitolato "**Azioni di informazione e ricerca: sensibilizzazione sulla disciplina del Mobbing, informazione (formazione) sul fenomeno nel contesto regionale umbro di riferimento**" e dalla Legge Regionale n. 18 del 28 febbraio 2005, vuole informare i lavoratori e le lavoratrici sul significato e sulle caratteristiche del mobbing "per contribuire ad eliminare il fenomeno, o quanto meno per aiutare a riconoscerlo e a difendersene".

Nel capitolo in cui si affrontano le **tipologie del mobbing** il documento indica che "in un atteggiamento teso verso il mobbing, gli esperti riconoscono i seguenti **elementi**:
- il comportamento negativo sistematico;
- la ripetizione costante nel tempo;
- lo squilibrio del potere tra mobber e mobbizzato;
- l'intento e la strategia delle azioni, tutte mirate ad estromettere dal lavoro".

Inoltre si possono distinguere vari tipi di mobbing:
- "strategico: il comportamento sopra descritto è programmato dall'azienda o dai suoi vertici, con il preciso scopo di allontanare dal lavoro uno o più dipendenti;
- emozionale: il comportamento è posto in atto da due o più colleghi della vittima, per varie ragioni: rivalità, gelosia, antipatia, diffidenza, etc.;
- un mobbing che diviene un comportamento tra colleghi per ambizioni di carriera (mobbing orizzontale), o tra un superiore e un subordinato ritenuto scomodo e pericoloso per il non rispetto gerarchico (mobbing verticale)".

Ma **come si sviluppa** il mobbing?
Se è vero che "ogni luogo di lavoro attraversa fasi di conflittualità", il "mobbing è altro e di più".
Si riconosce se il "conflitto prosegue oltre un arco temporale grosso modo triplo rispetto ad un conflitto normale".
Queste **le fasi** che questo fenomeno può affrontare secondo il modello italiano Ege:
- **fase 1**: il conflitto diventa mirato verso una vittima;

- **fase 2**: "si avverte un cambiamento nel clima di lavoro, che rappresenta l'inizio del mobbing: ogni comportamento viene realizzato, in maniera esplicita o subdola, per attaccare la vittima sul piano lavorativo e personale";
- **fase 3**: la vittima accusa i primi sintomi psicosomatici;
- **fase 4**: mancato intervento dei responsabili del personale e altri dirigenti aziendali (forse non conoscono/riconoscono il mobbing o, in alcuni casi, "sono essi stessi a metterlo in pratica");
- **fase 5**: aggravamento della salute psicofisica della vittima;
- **fase 6** : conseguente esclusione del dipendente dal mondo del lavoro.

Ricordiamo infine che la Regione Umbria ha emanato nel 2005 una **legge regionale sul Mobbing**, la n.18/2005, per prevenire e contrastare i comportamenti di violenza psicologica sul lavoro - tipici del mobbing - con azioni di prevenzione, formazione, informazione, ricerca ed assistenza medico-legale e psicologica
La Legge ha istituito un **Osservatorio regionale sul mobbing** al quale spetta, tra l'altro, il compito di realizzare il monitoraggio e le analisi del fenomeno e di formulare proposte alla Giunta regionale.
Questo Osservatorio dovrebbe impartire anche consulenze e direttive affinché venga fornita anche assistenza Medico legale e psicologica.
A tal proposito, la "Regione concede **incentivi alla realizzazione di supporti e terapie psicologiche** di sostegno e riabilitazione per il lavoratore vittima del mobbing ed i suoi familiari" (art. 5) e "promuove l'istituzione presso gli uffici comunali di cittadinanza di appositi **sportelli antimobbing**" (art. 6).

L'**indice** del documento:

- introduzione;
- da cosa nasce il mobbing e cosa causa;
- l'origine del termine mobbing;
- definizione e tipologia del mobbing;
- le fasi di sviluppo del mobbing;
- gli effetti;
- la tutela giuridica;
- la legge regionale e il contratto di lavoro;
- consigli utili per il mobbizzato;
- approfondimenti.

Agenzia di ricerca della Regione Umbria, "**Il mobbing: opuscolo informativo**", curato da Giuliano Bussotti (formato PDF, 879 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.