PuntoSicuro

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

### Anno 6 - numero 941 di martedì 17 febbraio 2004

# Il mobbing nella realtà italiana

***Una ricerca dell'Università Bocconi ne ha colto le peculiarità. Le tipologie di "attacchi" contro i mobbizzati.***

Pubblicità

Il tema del mobbing è tornato alla ribalta delle cronache nei giorni scorsi, dopo la presentazione al Festival del Cinema di Berlino del film italiano "Mi piace lavorare.(mobbing)".
Sull'onda di questo interesse l'Area Organizzazione & Personale della SDA-Bocconi ha deciso di rendere noti i risultati preliminari di una ricerca sul fenomeno del mobbing nelle realtà lavorative italiane.

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

Nella sua indagine Paola Caiozzo sta prendendo in esame di casi, a partire dal 1996, dei pazienti della Clinica del Lavoro di Milano affetti da disturbo dell'adattamento (DDA) o disturbo post-traumatico da stress (DPTS), patologie per le quali la condizione di lavoro è considerata la causa più importante.
Su circa 3.000 persone che si sono rivolte alla Clinica del Lavoro, circa 1.000 rientrano effettivamente nella categoria dei mobbizzati. I risultati presentai si riferiscono ai 102 casi ad oggi analizzati; l'analisi si concluderà ai 300 casi.

Il mobbing in Italia "si presenta in contesti diversi con caratteristiche diverse, ma può colpire chiunque, indipendentemente da età, sesso e posizione gerarchica. Se le caratteristiche personali sono ininfluenti, le vere cause e, perciò, le soluzioni, sono da ricercare all'interno delle organizzazioni aziendali. [..] Una specificità del tutto italiana è la massiccia diffusione del mobbing nel settore pubblico."

Ecco le caratteristiche dei mobbizzati "all'italiana".
**Età**: la distribuzione del mobbing è piuttosto omogenea, con la sola, significativa eccezione dei giovani tra i 21 e i 30 anni, che costituiscono un misero 5,9% dei mobbizzati.
"È l'età - rivela la ricercatrice - in cui, di fronte alle pressioni dell'ambiente lavorativo, è più facile attuare strategie di exit."
**Sesso**: a differenza dell'Europa, dove le più colpite dal mobbing sono le donne, in Italia la percentuale è leggerente più alta per gli uomini.

**Titolo di studio**: i lavoratori con titoli di studio più bassi sono meno colpiti dal mobbing: solo l'1% delle vittime possiede la licenza elementare e i titoli di studio superiori sono sovrarappresentati rispetto alla composizione del mercato del lavoro italiano.

**Gli attacchi contro i mobbizzati**: generalmente gli attacchi ai quali è sottoposto il mobbizzato sono di tre tipi: attacchi alla persona, attacchi alla situazione lavorativa e azioni punitive.
Tra gli attacchi alla persona sono diffusissimi (l'85% dei mobbizzati dichiara di averli subiti spesso o qualche volta) i comportamenti volti a istigare contro la vittima l'ambiente circostante e le provocazioni volte a fargli perdere il controllo, ma altrettanto tipici sono l'isolamento fisico, la creazione del silenzio intorno al soggetto, l'esclusione dalle attività ricreative e sociali, il rifiuto di collaborazione da parte dei colleghi.

Gli attacchi alla situazione lavorativa si esplicitano in attacchi a livello delle capacità e dell'immagine professionale (critiche continue, mancata considerazione delle proposte, basse valutazioni, attribuzione di colpe) e in attacchi penalizzanti in eccesso (assegnazione di carichi di lavoro e scadenze impossibili) o in difetto (demansionamento, mancata assegnazione di lavoro). Gli attacchi penalizzanti in difetto sono più diffusi di quelli in eccesso.
L'attacco punitivo più diffuso è il rifiuto di permessi, ferie, trasferimenti.

**Gli aggressori (mobber)**: un'altra tipicità italiana è il fatto che gli aggressori siano riconosciuti, nella stragrande maggioranza dei casi, nei superiori (53,5%), mentre i colleghi partecipano pochissimo alle azioni di mobbing (7,1%). Il resto del campione indica come aggressori diverse combinazioni di superiori, colleghi e subalterni. Più del 10% degli intervistati ha indicato, aggiungendola nel questionario, la voce "tutti".

**Mobbing strategico**: A seconda dell'intensità della funzione di rinforzo dell'organizzazione, il mobbing può essere strategico, ovvero rispondente a un preciso disegno di esclusione di un lavoratore, o relazionale, ovvero derivante da un'alterazione delle relazioni interpersonali, sia gerarchiche sia coi colleghi. Nel mobbing strategico i mobber sono i manager e la ricerca conferma che le azioni più utilizzate sono quelle che incidono sulla sfera professionale: azioni che mirano a ridicolizzare, umiliare, offendere o provocare la vittima, critiche continue; sovraccarico di lavoro o demansionamento; negazione del diritto alla formazione e rifiuti ad ottenere permessi e ferie; eccessivo ricorso alle visite fiscali. Il mobbing relazionale tra colleghi si caratterizza, invece, per le critiche continue; il rifiuto di comunicazioni dirette; le azioni che mirano a ridicolizzare, umiliare, offendere; i comportamenti volti a istigare l'ambiente contro il mobbizzato.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

**www.puntosicuro.it**