

SELEFORM
by MANPOWER
SPA

Società di ricerca
e selezione del personale
MILANO e ROMA

tutto Lavoro

Anno II - n. 9 - 4 marzo 2002

SELEFORM
by MANPOWER
SPA

Società di ricerca
e selezione del personale
MILANO e ROMA

allegato alla copia odierna de **IL TEMPO**

interinale

**BUSSA ALLA ALI
FORSE TI CERCANO**

mestieri

**SE IL LAVORO
È FATTO DI MARIVO**

trovaset

**QUESTI I CASTING
ANCORA APERTI**

concorsi

**MEDICI E SANITÀ
TANTI BANDI**

2560
opportunità
da prendere
al volo

pagine 17/19

*La violenza
psicologica
nei luoghi
di lavoro.
In Italia
colpiti
molti
uomini
e donne*

TEST SEI MOBBIZZATO?

Scopri con noi se in ufficio ti vogliono male

CHIAMA SUBITO! LE OFFERTE IN SCADENZA DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

LAVORARE È UN INCUBO

Se sei vittima del mobbing

Un milione e mezzo circa sono i vessati d'Italia. I **responsabili**: superiori e colleghi. Le cause: antipatie, invidie e rivalità di **carriera**. Chi sono i mobbizzati, cosa devono fare per difendersi, a chi possono rivolgersi. Un test per capire se si fa parte della **categoria** di chi è finito sotto tiro

E' ormai una malattia sociale che coinvolge circa un milione e mezzo di lavoratori italiani e 12 milioni di colleghi europei. Non si parla di una patologia fisica né psicologica, anche se può ingenerare questi "effetti collaterali": si tratta del mobbing, che gli esperti traducono come terrorismo psicologico sul luogo di lavoro. Un fenomeno con caratteristiche evidenti, che sta facendo sempre più parlare di sé, uscendo dalla nicchia degli specialisti. Anche perché i mobbizzati adesso vengono allo scoperto, cercano di reagire, fondano associazioni. Mobbing è il termine che circola qui in Italia e nei paesi scandinavi. Esistono altre definizioni, più specifiche,

come bossing - da boss - spadroneggiare, comandare; bullying, tiranneggiare; harassment, molestia. La sostanza è la stessa: la persecuzione sistematica di un collega o di un sottoposto attraverso la derisione, l'umiliazione, l'isolamento e via di questo passo, che possono provocare danni alla stessa salute della vittima, problemi anche familiari, disturbi psichici, licenziamento o prepensionamento, comunque abbandono del posto di lavoro.

Le motivazioni possono essere diverse: il mobbing da parte dei colleghi può essere generato da invidie o dalla volontà di "fare le scarpe" al soggetto preso di mira; da parte dei superiori, analogamente, ci possono essere antipatie o la volontà di "far fuori" il dipendente senza avere grane sindacali; esistono poi dei veri e propri "complotti aziendali" ai danni di un individuo, per sostituirlo, ad esempio, con altri. I danni, infine, non riguardano soltanto la vittima. Si è infatti calcolato (i dati sono dell'osservatorio Uil sul mobbing) che il mobbizzato rende circa il 60% in meno e tutta la situazione costa all'azienda il 180% in più. E' per questi motivi - compresa l'entità del fenomeno, che non è assolutamente di poco conto né circoscrittibile ad una sola categoria di lavoratori - che se ne parla con sempre maggiore insistenza e precisione. E che se ne comincia a prendere coscienza. Primo gradino, questo, per iniziare a reagire e passare alla controffensiva. (e. c.)



I MIEI COLLEGGHI

BOTTA E RISPOSTA

Più di una situazione di conflitto sul lavoro o di Mobbing è all'inizio, e maggiori sono le probabilità di trovare la giusta e efficace strategia risolutiva. Ecco perché è importante captare immediatamente i primi segnali premonitori della rottura di un equilibrio, del degrado di un rapporto, dell'interruzione o dell'intasamento del flusso delle informazioni sul posto di lavoro. Nessuno può sorvegliare meglio la nostra salute e la nostra situazione generale se non noi stessi. Fai questo semplice autotest se senti che c'è qualcosa che "non va" nella tua vita lavorativa e ripetilo di quando in quando per tenere sotto controllo la situazione

Rispondi alle domande sinceramente e categoricamente (sì o no; nessun "forse", nessun "ma", nessuna precisazione) e segui le istruzioni.

Rispondi (1)

Sul lavoro:

- ◆ Svolgo mansioni diverse da quelle per cui sono stato assunto?
- ◆ I miei colleghi sono stati promossi, ma io no?
- ◆ Colleghi/superiori/sottoposti si comportano come se io non ci fossi?
- ◆ Colleghi/superiori/sottoposti mi si rivolgono sempre in modo sgarbato?
- ◆ L'atmosfera in ufficio è diventata pesante e tesa?
- ◆ Vengo regolarmente incolpato/a di qualsiasi

errore o problema?

- ◆ Colleghi/superiori/sottoposti parlano di me e della mia vita privata?
- ◆ Devo sempre risolvere da solo/a ogni problema perché nessuno è disposto ad aiutarmi?
- ◆ Tengo per me idee e decisioni, tanto nessuno mi ascolta?
- ◆ Colleghi/superiori/sottoposti mi escludono regolarmente da cene, feste e altre occasioni sociali anche al di fuori del lavoro?
- ◆ Sento ostilità nei miei confronti?

Fermati e controlla (1)

• Hai risposto "no" a tutte queste domande?

Fermati qui: non hai nessun problema sul lavoro e non sei assolutamente una vittima di Mobbing. Ripeti questo test fra sei mesi, per controllare che la tua situazione sul lavoro resti invariata.

• Hai risposto "sì" almeno ad una di queste domande?

Allora hai qualche problema sul lavoro, ma non è detto che sia Mobbing. Prosegui nel test.



UNA LEGGE regionale

LAZIO ALL'AVANGUARDIA

La società cambia, emergono nuovi bisogni e il legislatore si adegua. Così dovrebbe essere e, spesso, accade. Nel caso del mobbing - nonostante non ci siano ancora leggi specifiche - esiste una normativa cui si può fare riferimento, nell'attesa di dispositivi più stringenti e su misura. Caratteristiche, queste ultime, della legge della Regione Lazio del 14 marzo 2001 intitolata, appunto, "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro".

La procedura di promulgazione non è terminata e la legge non è ancora in vigore. Questa disposizione contiene però una definizione precisa del fenomeno e ne elenca tutti gli atti e i comportamenti discriminatori o vessatori. Prevede, quindi, l'istituzione di sportelli anti-mobbing presso le aziende sanitarie locali per informare il lavoratore dei suoi diritti, per fornire i primi sostegni psicologici, per intervenire presso il responsabile dell'azienda. La legge invita poi le Province e i Comuni a promuovere iniziative di informazione sul "terrorismo nel luogo di lavoro". Si auspica, infine, l'istituzione di un osservatorio regionale del fenomeno.

2 I MIEI INTERESSI

Rispondi (2)

- ◆ Sono spesso apatico/a e privo/a di iniziativa?
- ◆ Quello che faccio mi interessa meno?
- ◆ Non so come va il lavoro perché non lo seguo più?
- ◆ Durante il lavoro guardo sempre più spesso l'orologio?
- ◆ Mi sento male al solo pensiero di andare al lavoro?
- ◆ Durante l'orario di lavoro mi distraigo e penso ad altro?
- ◆ La domenica sera sonodi cattivo umore perché penso al mattino dopo?
- ◆ Cerco delle scuse per assentarmi dal lavoro?
- ◆ Sarei dispostola a lasciare il mio lavoro se solo ne trovassi un altro qualsiasi?

Fermati e controlla (2)

- Hai risposto "no" a tutte queste domande?

Fermati qui: hai qualche problema sul lavoro, ma per ora stai reagendo al meglio. Ripeti questo test tra tre mesi.

- Hai risposto "si" almeno ad una di queste domande?
- In seguito ai problemi sul lavoro la tua motivazione sta cominciando ad affievolirsi. Prosegui nel test.

Questo test è tratto dal libro "Mobbing. Conoscerlo per vincerlo" di Harald Ege, edito da FrancoAngeli. Ringraziamo l'autore e l'editore per averci consentito la riproduzione.



3 IL MIO STATO FISICO

Rispondi (3)

- Ultimamente:**
- ◆ Ho spesso notti d'insonnia o tendo a svegliarmi troppo presto?
 - ◆ Soffro di incubi ricorrenti?
 - ◆ Mi sento depresso/a?
 - ◆ Piango spesso?
 - ◆ Ho problemi di memoria e/o di concentrazione?
 - ◆ Ho spesso vomito e/o nausea?
 - ◆ Sono più aggressivo/a?
 - ◆ Soffro di palpitazioni e tachicardia?
 - ◆ A volte mi manca il respiro?
 - ◆ Ho paura?
 - ◆ Mi sento svuotata e privo/a di energia?
 - ◆ Litigo spesso in famiglia per problemi lavorativi?
 - ◆ Ho smesso di parlare a casa dei miei problemi sul lavoro, perché non vogliono più saperne e/o dicono che è solo colpa mia?
 - ◆ Il mio partner minaccia di lasciarmi, o l'ha già fatto, a causa dei miei problemi sul posto di lavoro?

Fermati e controlla (3)

- Hai risposto "no" a tutte queste domande?

Hai qualche problema sul lavoro e cominci a risentirne a livello di motivazione personale, tuttavia la tua salute e la tua vita privata per adesso reagiscono bene. Attenzione, però: non puoi resistere a lungo in queste condizioni! Potresti essere soggetto/a a Mobbing. Rivolgiti a un esperto prima che insorgano ulteriori problemi.

- Hai risposto "si" almeno ad una di queste domande?

I tuoi problemi sul lavoro si stanno ripercuotendo negativamente sulla tua salute e/o sulla tua vita privata. Attenzione: ci sono buone possibilità che tu sia mobbizzato/a e che tu abbia riportato dei danni dalla situazione ostile sul lavoro. Rivolgiti subito ad un esperto.

L' intervista



Enti pubblici più a rischio

Harald Ege è il presidente e fondatore di Prima, l'Associazione italiana contro il Mobbing di Bologna. E' uno dei massimi esperti dell'argomento, autore di numerosi libri.

Quali sono, se ci sono, i settori lavorativi più a rischio di mobbing?

"Ultimamente c'è parecchia conflittualità nel pubblico impiego. In particolare nei settori della sanità, nelle università e nelle scuole. Poi nelle grandi aziende ex statali, o parastatali, nelle Spa con centinaia di dipendenti. Nel privato, il fenomeno del mobbing è ancora contenuto. I settori che citavo, come le università, sono pieni di gelosie, di invidie... per questo sono più a rischio. Comunque è difficile generalizzare, perché abbiamo avuto casi di mobbing - per esempio - presso cooperative e associazioni, in istituzioni, cioè, che dovrebbero aiutare gli altri..."

Ci sono persone più a rischio di mobbing?

"No. Si potrebbe pensare che i più timidi o i più deboli siano i più predisposti, oppure le persone rompiscatole che prima o poi susciteranno delle reazioni. Invece, nei tremila casi che abbiamo analizzato negli ultimi sette anni, abbiamo trovato ogni tipo di persona".

Sul vostro sito parlate di "palestra" per allenare le vittime del mobbing a reagire...

"Sì, siamo gli unici a fare cose di questo tipo. Insegnamo delle strategie di autodifesa verbale. Attraverso il corso, inoltre, permettiamo di individuare la fisionomia del conflitto, che è diverso da caso a caso. E la strategia difensiva deve adeguarsi. Vede, l'errore più grande è di non reagire e lasciare il campo all'aggressore, oppure reagire in modo esagerato. Occorre rispondere, ma in maniera adeguata".

Una difficoltà è anche quella di riconoscersi vittime del mobbing. La persona vessata potrebbe pensare che l'ufficio sta attraversando un periodo particolare, senza capire che cosa sta in realtà succedendo...

"Il mobbing ha molte facce. In un libro ho parlato di cinque classificazioni di attacchi. Ci può essere, ad

esempio, un diverbio tecnico, ma poi uno dei due se la prende e decide di farla pagare all'altro... oppure episodi di invidia o ambizione, o un'azienda che punta a liberarsi di qualcuno".

Vuole commentare il test pubblicato in queste pagine?

"Il test non stabilisce in maniera definitiva se si è vittima del mobbing, perché è troppo superficiale. Ma serve a creare un'idea di quello che potrebbe essere un conflitto che può sfociare in mobbing. Chi ha risposto in prevalenza sì non si può dire che sia bersaglio di questo fenomeno, ma sicuramente deve contattare qualcuno. Può venire da noi di Prisma per consentirci un'analisi più profonda".

Esiste la prevenzione?

"E' quello che cerchiamo di fare, attraverso il corso di autodifesa e di 'egoismo sano', che insegna a non dipendere emotivamente dall'ambiente".

Ma i corsi non sono frequentati soltanto da chi è vittima del mobbing?

"Non necessariamente. Li frequentano anche persone che vogliono saperne di più. Inoltre faccia-

m o corsi in azienda s u l l a 'Cultura del litigio' per i n s e g n a r e a gestire i conflitti ed evi t a r e c h e diventino atti di mobbing.

La prevenzione è informazione e formazione. Certo, la partecipazione ai corsi non garantisce che poi non si possa diventare una vittima, ma insegna a difendersi". (e. c.)

