

Fernando Cecchini
INAS CISL

**Può il mobbing cambiare il percorso di vita di un
lavoratore?**

Discriminazioni e violenza di genere:

in famiglia nel lavoro nella società

Misure politiche di contrasto e prospettive future

Seminario di studio

Aula del rettorato

Piazza Roma

23 novembre 2012 Ancona

COME IL MOBBING CAMBIA LA VITA

Fernando Cecchini INAS CISL

La ricerca che segue è stata presentata ai seguenti convegni internazionali

9^a Conferenza European Academy of Occupational Health

Psychology

29-31 Marzo Pontificia Università Urbaniana

Via Urbano VIII, 16 - Roma

*Health and safety and vulnerable workers in a changing world of
work*

The Law Department

Middlesex London

International Conference at the Hendon campus of Middlesex University

London on Tuesday 8 June 2010

Adapt – Centro Studi Marco Biagi

University of Modena

*The contribution of occupational health psychology to individual,
organizational and public health*

10° Conference European Academy of Occupational Health Psychology

11 – 13 April 2012 Zurich

Ringrazio per il supporto: **Francesco Chicco, Giovanna Fasciani,
Sandrina Fersurella, Silvia Franco, Ilaria Rossi**

COME IL MOBBING CAMBIA LA VITA

INAS CISL partecipa

**Second International Consultation
on Healthy Workplaces
good practices and tools**

10-12 December 2012; Rome, Italy

**World Health Organization
and
International Commission for Occupational Health**

La presente indagine è stata condotta su un gruppo selezionato di 200 lavoratori, esposti a molestie sul posto di lavoro, intervistati nel periodo gennaio-giugno 2009. La ricerca è stata ispirata dall'esperienza maturata dal "punto di ascolto INAS CISL", ed è stata pianificata con lo scopo di denunciare che il mobbing non è solo un fenomeno transitorio, ma che genera e determina nella vita di un lavoratore cambiamenti spesso drammatici. Per questa ragione la ricerca ha nome :

COME IL MOBBING HA CAMBIATO LA MIA VITA



Due sono stati i questionari utilizzati con circa 40 domande ciascuno: l'uno per lavoratori che **hanno lasciato l'azienda**, l'altro per lavoratori **ancora presenti nell'azienda**, i sono divisi in quattro aree:

Cosa accade in azienda

Famiglia rapporti sociali

Tempo libero e salute

L'azienda

Le risposte hanno fornito circa 10.000 dati che sono stati inseriti in una scheda EXCEL, questo ha dato la possibilità, pur conservando l'anonimato, di poter vagliare la tipicità sino al singolo lavoratore

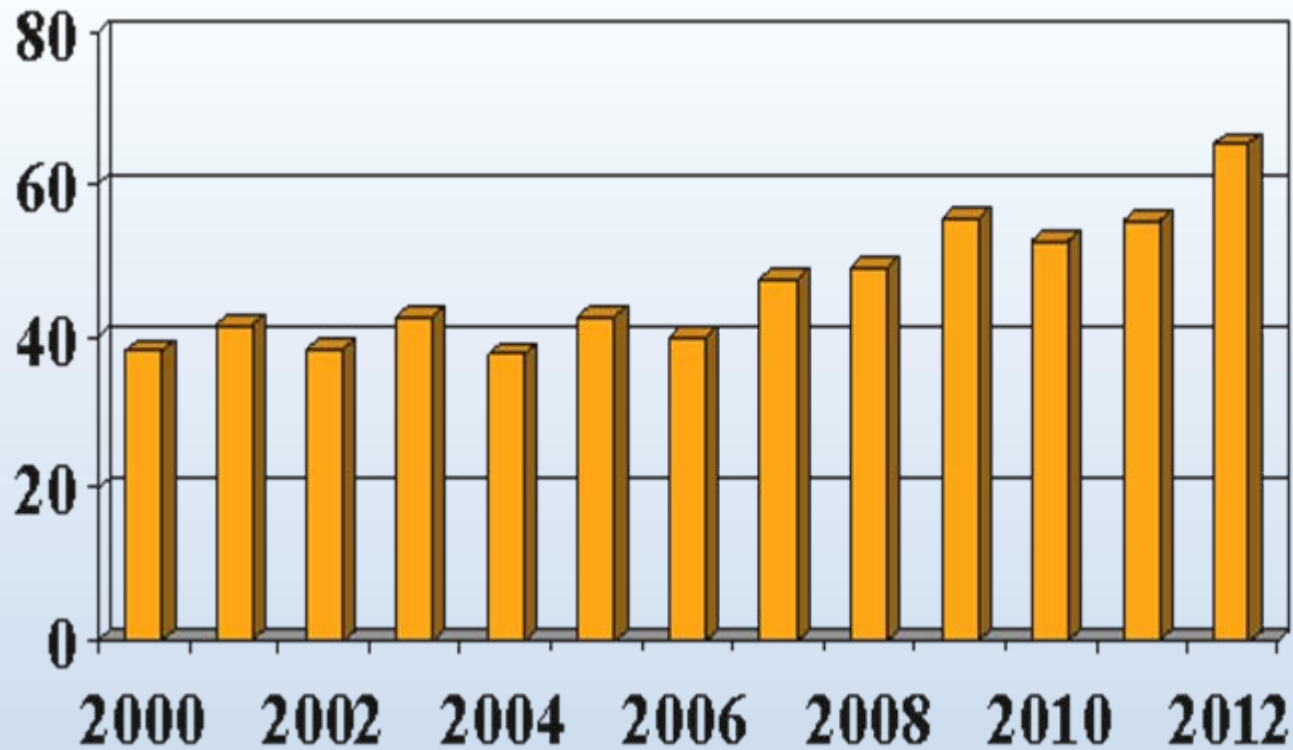


Sono state aggiunte quattro domande a cui rispondere in sintesi:

- **una frase che riassume l' accaduto, che fotografa la mia situazione attuale**
- **se potessi tornare in dietro**
- **il futuro che mi aspetta**
- **note eventuali**

Le circa 800 frasi sintetiche sono state divise secondo la tipologia di risposta e sintetizzate in una scheda riassuntiva denominata “**valutazione statistica risposte**”





Andamento percentuale riferito alle lavoratrici ricevute dallo Sportello Disagio lavorativo / Mobbing INAS CISL dal 2000 al 2012, analisi su un totale di circa 2000 lavoratori

La differenza di genere

è chiara , soprattutto se si considera che la presenza femminile nel mondo del lavoro è circa il 35 %.

Descrizione del campione

In = lavoratori ancora in azienda

out = hanno lasciato l' azienda

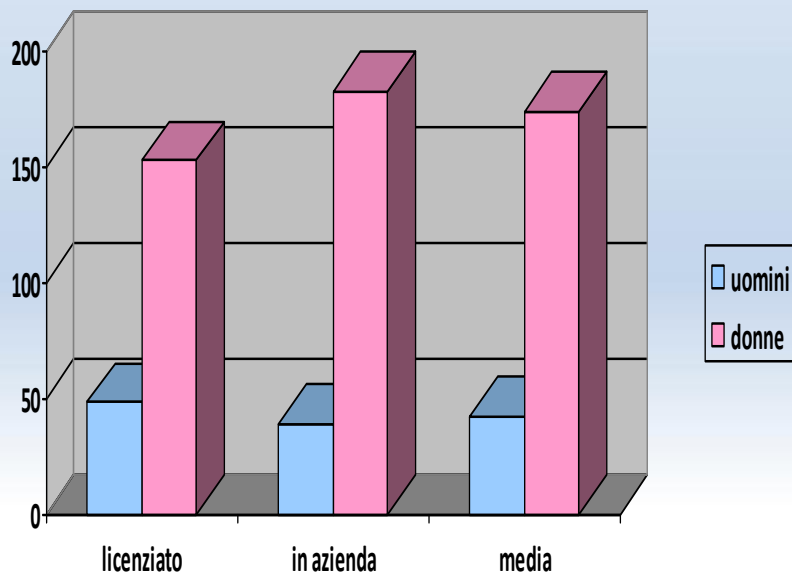
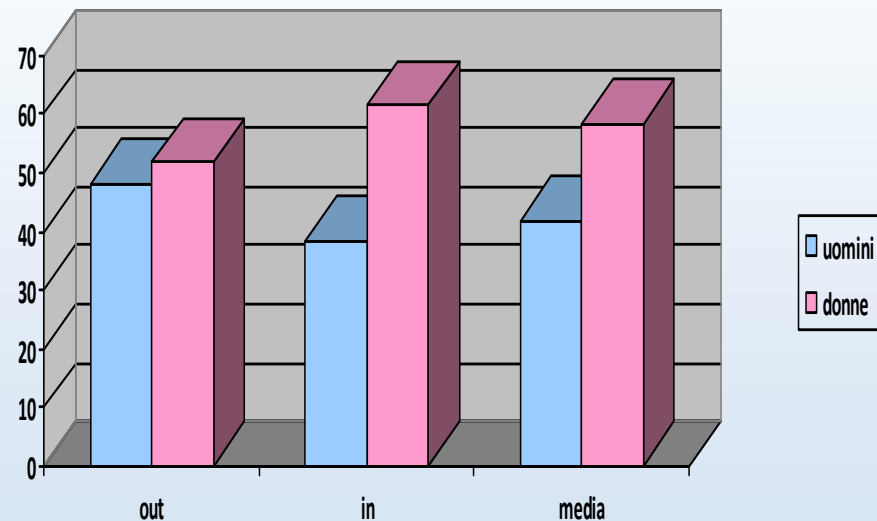
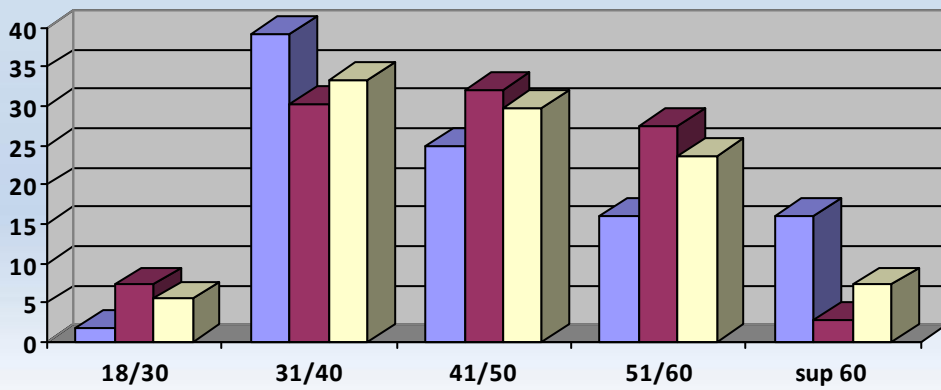
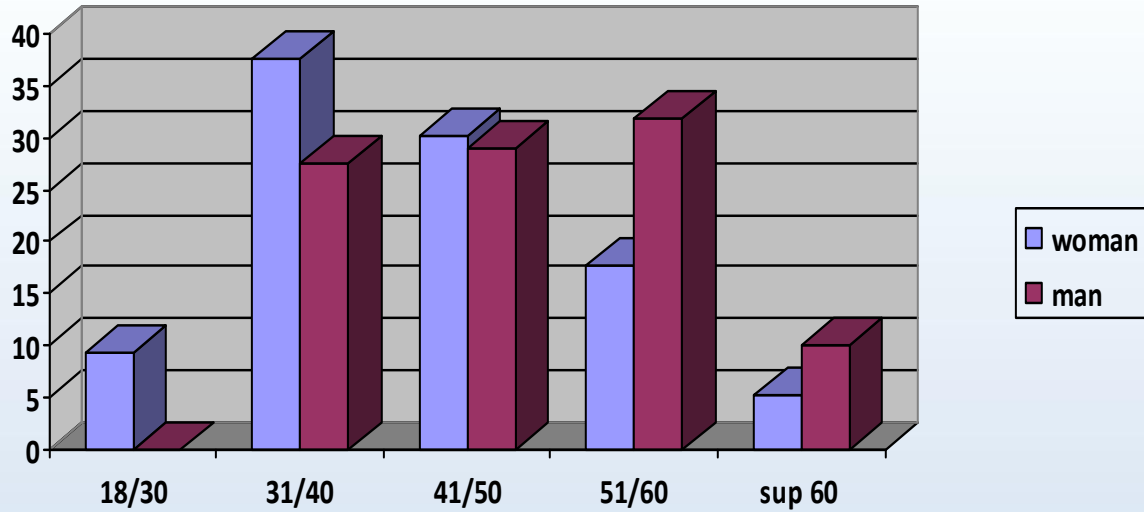


Grafico è ipotetico in quanto realizzato supponendo la presenza di genere in ambiente di lavoro quantitativamente paritaria, questo a dimostrare quanto è marcata la discriminazione

Come mostra il grafico le molestie verso le donne diminuiscono con l' aumentare dell' età tale che si inverte rispetto agli uomini. Ciò sta a significare che le più vessate sono le giovani.

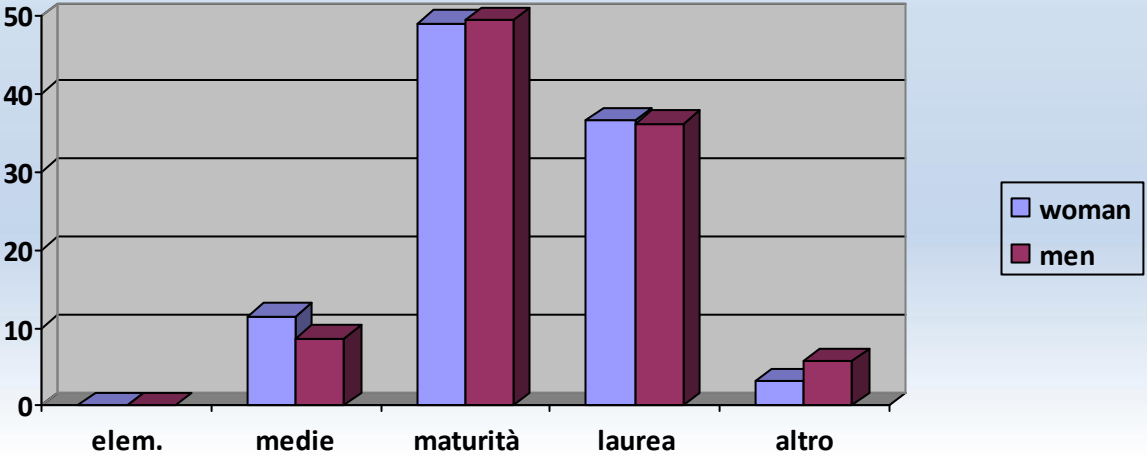
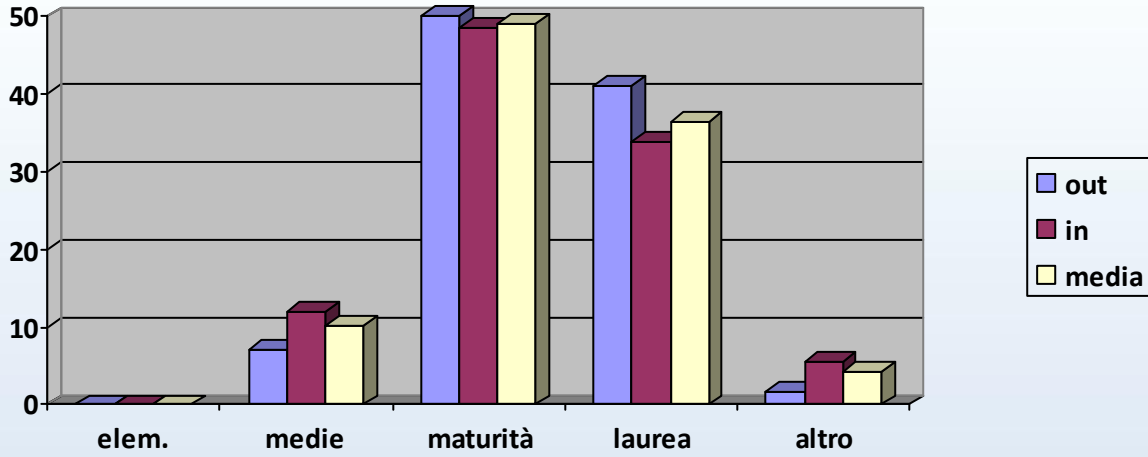


Età

La fascia 31/40 dimostra che i giovani non sono disposti a subire molestie

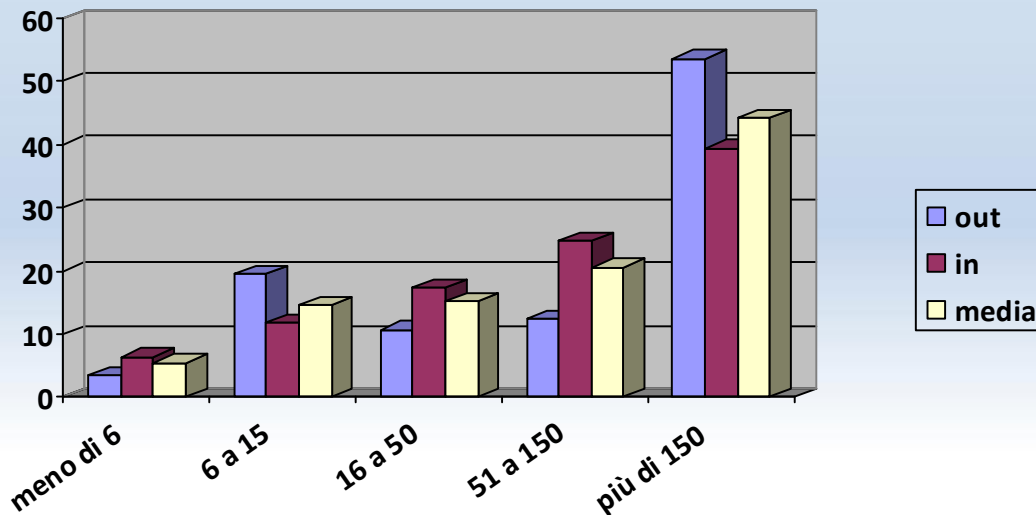
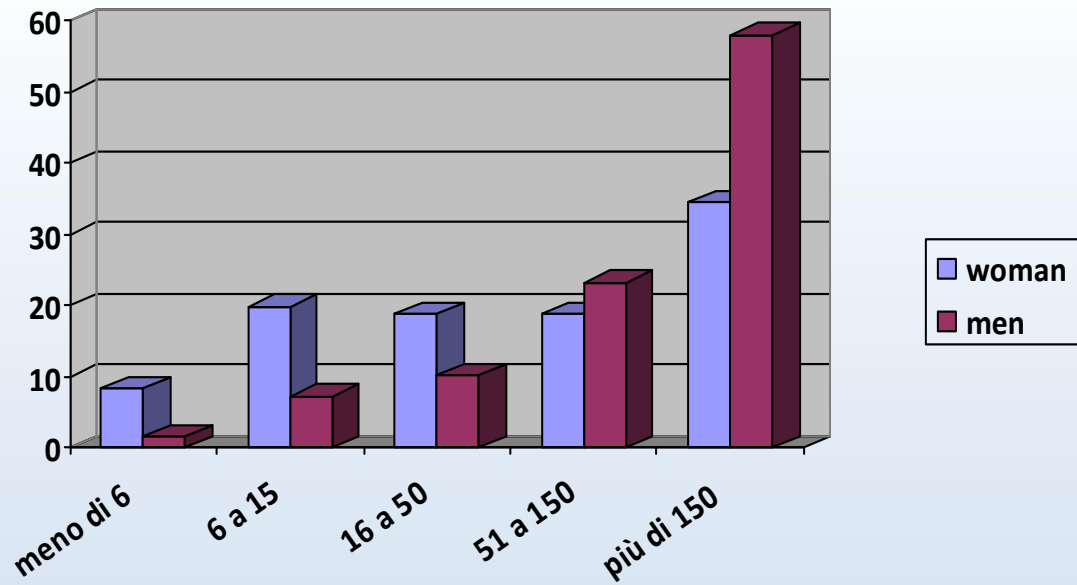
Titolo di studio

I più colpiti sono i lavoratori di maggior livello culturale



Nella cultura il rapporto è paritario tra i due sessi.

dal grafico si evince che la manodopera femminile è molto impiegata nella piccola impresa con mansioni modeste indipendentemente dal titolo di studio.

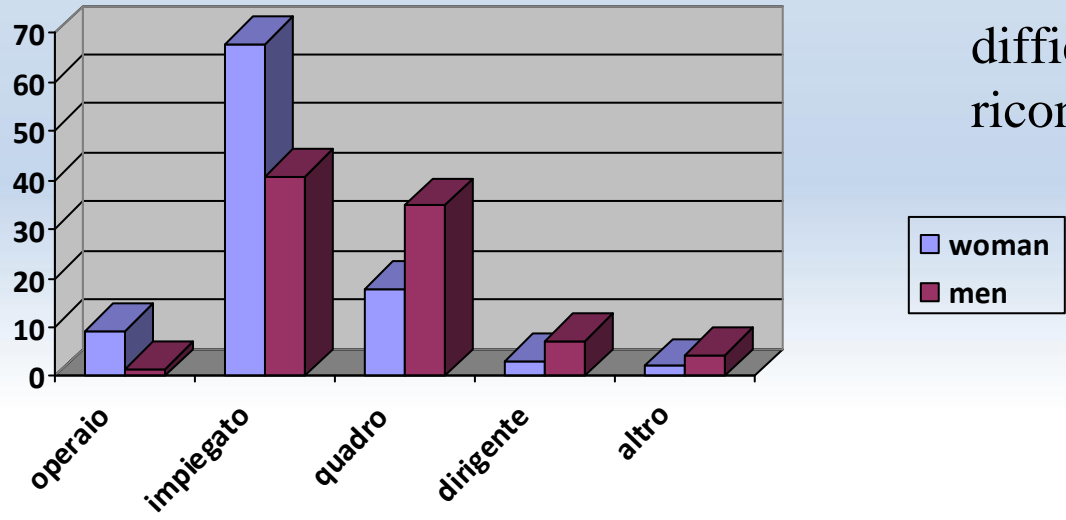
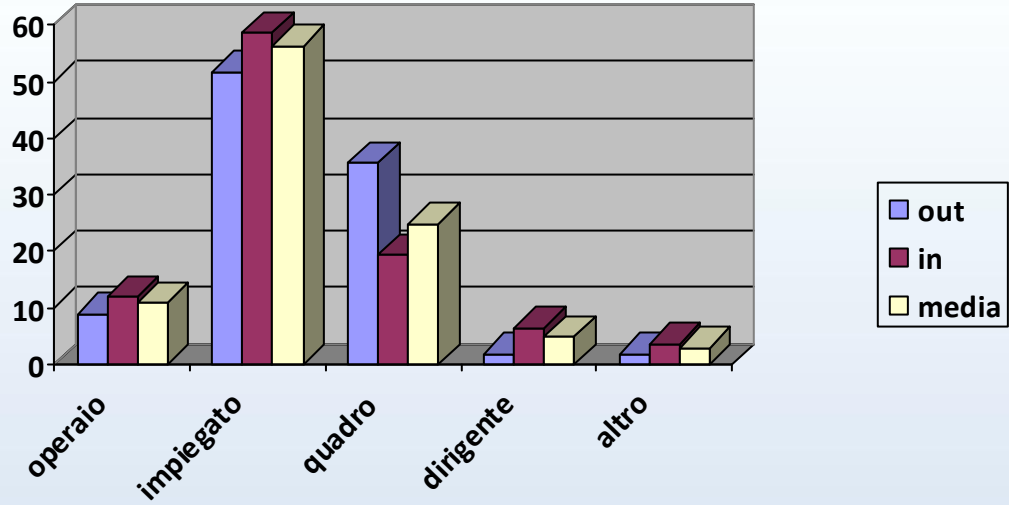


Dimensione impresa

La percentuale aumenta con la dimensione dell'impresa; fa eccezione sotto i 15 lavoratori che fornisce meno tutele contrattuali. Il picco della grande impresa dimostra la deindustrializzazione e la crisi del nostro Paese

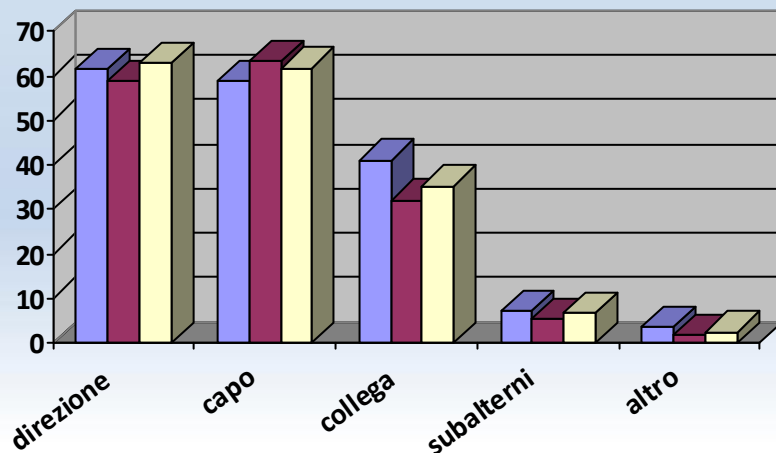
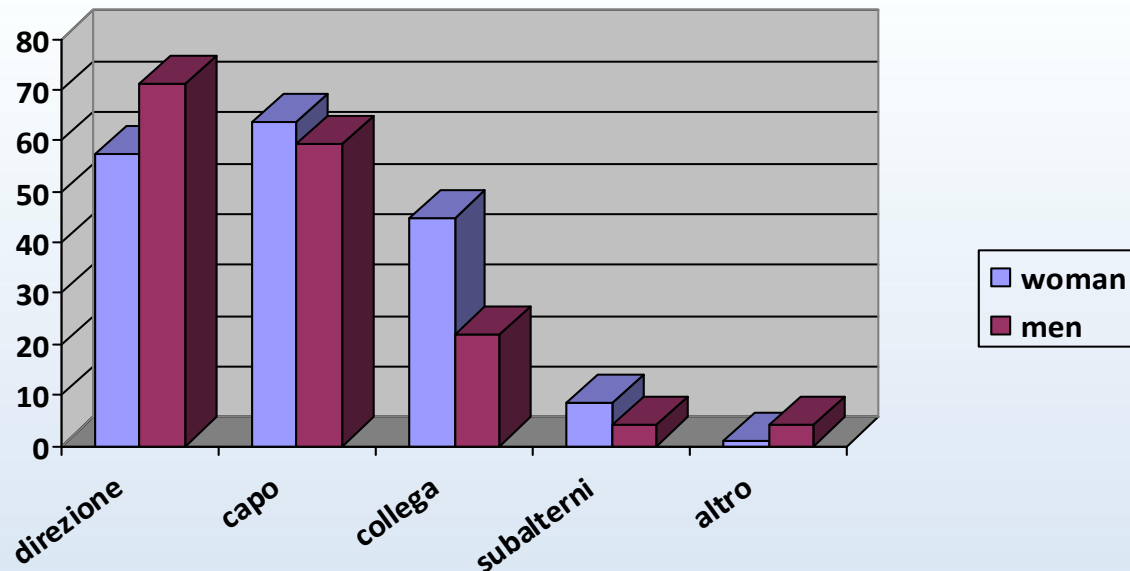
Qualifica

Gli impiegati di alto livello ed i quadri hanno una alta retribuzione ed una età dai 40 ai 50 anni per cui sono troppo giovani per la pensione troppo vecchi per l'azienda



Dal grafico si evince la difficoltà della donna nel riconoscimento capacitivo

E' evidente la persecuzione di tipo soggettivo verso la donna, infatti il capo ed ancora di più i colleghi ed i subalterni sono gli autori delle molestie



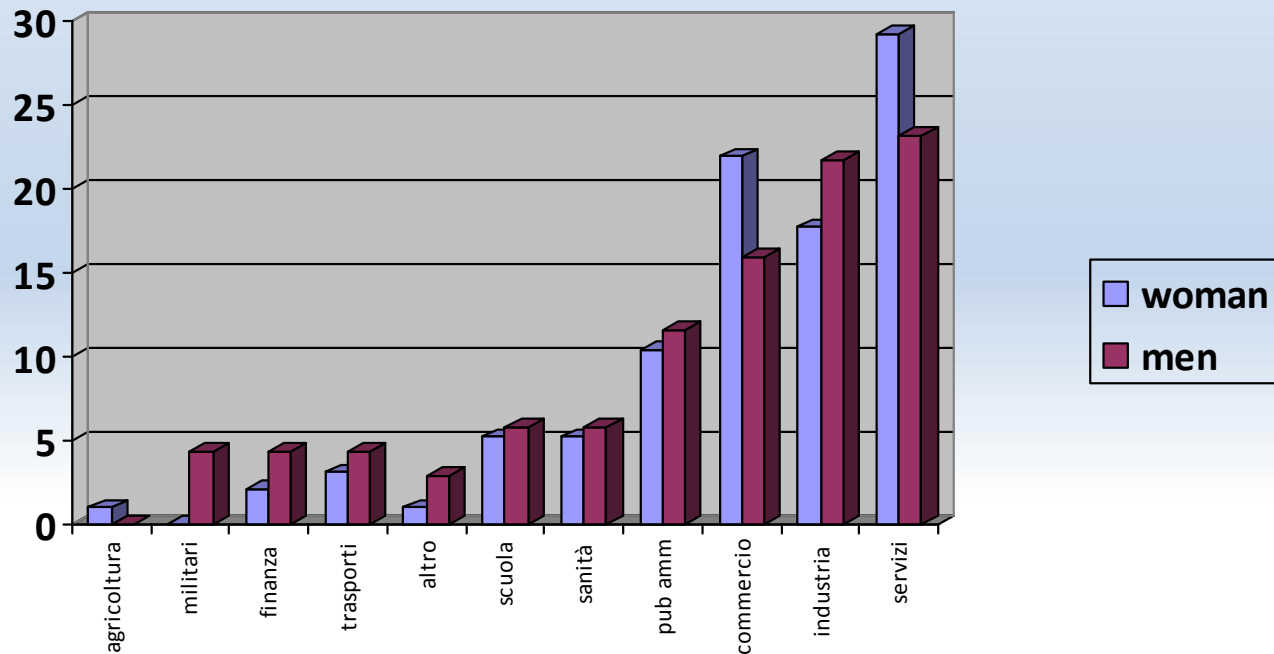
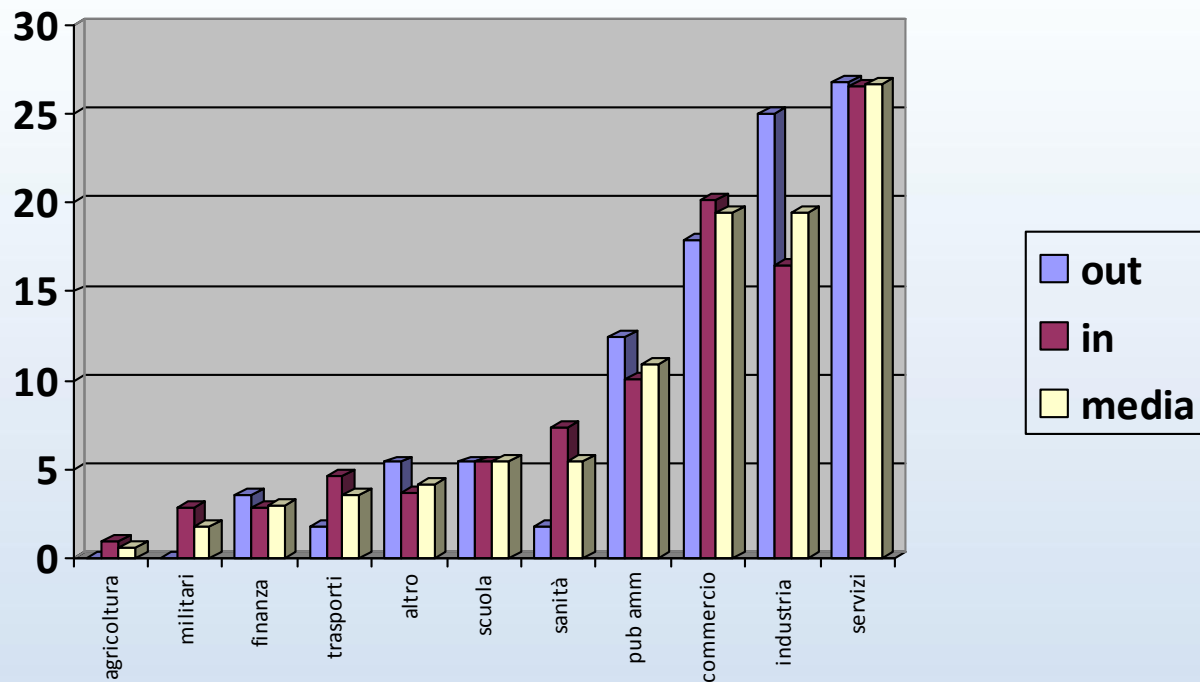
Il persecutore

E' normalmente il capo o la direzione aziendale, i quali spesso operano assieme. Naturalmente i colleghi si adeguano per paura o convenienza



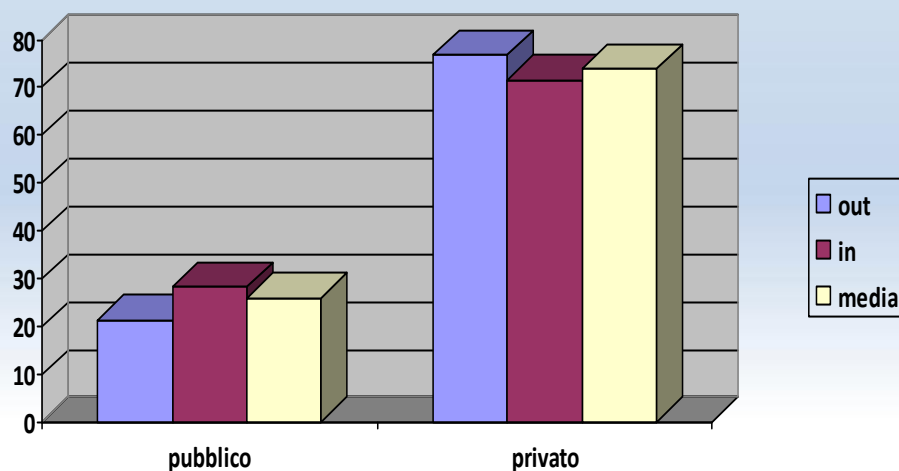
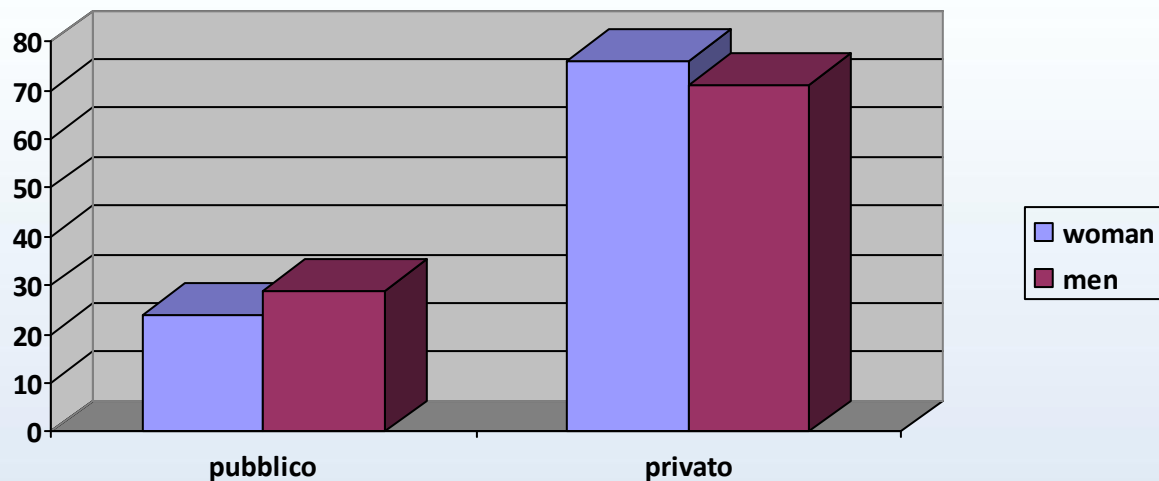
Distribuzione per settore

I **servizi** mostrano i maggiori problemi come il **commercio**; per l'**industria manifatturiera** è evidente la contrazione nel nostro Paese



E' visibilissimo il prevalente impiego di manodopera femminile nel commercio e nei servizi

va ancora evidenziato che stiamo presentando lavoratori vittime di vessazioni dove la percentuale femminile è minoritaria



Tipo di Azienda

La crisi attuale sta generando nel privato l'allontanamento del personale con contratti a tempo indeterminato per più flessibili forme contrattuali: naturalmente nel pubblico impiego questa esigenza è minore

Tra le domande 20 sono di particolare utilità per valutare lo stato del Sé del mobbizzato e i rischi quindi che questi può correre. Guardare al “Sé” significa vedere la rappresentazione che ciascuno di noi ha di se stesso. Secondo Freud sono parametri di normale funzionalità del soggetto, le capacità di amare e di lavorare ed il Mobbing ha effetti negativi su entrambe le capacità. Il lavoro non solo soddisfa i bisogni economici, ma dà anche uno status socialmente riconosciuto ed apprezzato. Nelle situazioni di Mobbing il lavoro può diventare fonte di grandi sofferenze, che provocano in genere trasformazioni negative e durature nell'individuo.



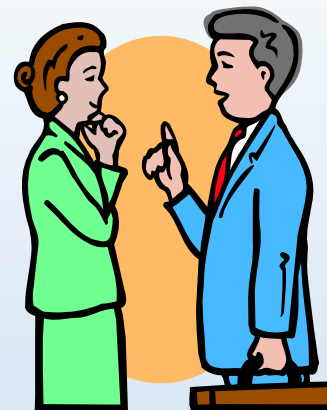
Ben 12 domande ci dicono che il mobbizzato è invece costretto a subire continue ferite essendo esposto:

- a prepotenza o discriminazione;
- a molestie sessuali;
- a impedimenti a causa della maternità;
- è dequalificato;
- deve cambiare radicalmente lavoro;
- è lasciato inattivo;
- è isolato;
- deve andare in pensione anticipatamente;
- a grosse difficoltà finanziarie;
- può dover chiedere aiuto economico al partner;
- può accusare serie patologie;
- dopo un duro e costoso percorso legale, può scoprire che la legge non è uguale per tutti.

Il mobbizzato, quindi, è esposto quotidianamente a vessazioni e umiliazioni, che inducono in lui un profondo senso di fallimento accompagnato da un intenso sentimento di vergogna.

Per le altre 8 domande, invece, si può sospettare che il mobbizzato corra il rischio dell'insorgenza di una grave sofferenza psichica, per il riemergere di antichi traumi

- essere fuori, quando tutti sono al lavoro;
- essere estromesso;
- essere isolato dai propri familiari;
- vedere naufragare la propria famiglia;
- perdere l'affetto dei propri figli;
- essere abbandonato dagli amici;
- essere costretto a vivere da solo;
- perdere qualsiasi voglia di vivere, sentirsi svuotati.



Da quanto analizzato si evince che un soggetto la cui identità psicologica ha antichi traumi rischia la disintegrazione psichica, una profonda caduta dell'autostima e un disarmante senso di mancanza di significato. E' un soggetto con grosse falle e che facilmente andrà incontro a modificazioni peggiorative quando esposto all'azione traumatica del mobbing sino alle più estreme conseguenze su di se o su gli altri.

Due storie

	A	B
Sesso	m	f
Età	51/60	31/40
Titolo studio	media superiore	
dipendenti	sup. 150	6 / 15
Qualifica	impiegato	
Il persecutore	direzione	capo
Attività azienda	pub amm	commercio

A la mia attuale situazione é di disperazione; **Non ho futuro**

B - Sfiducia, insicurezza e paura; Al momento **non vedo futuro ma spero ci sia.**

A stato contattato dai familiari di A i quali ringraziandomi per il sostegno al loro familiare mi hanno comunicato che **si era suicidato**

B Non mi spaventa più stare tra la gente e l'attacco di panico è un ricordo. Sto ancora prendendo la terapia farmacologica Sto molto meglio e di questo devo ringraziare Te perché sei stata la persona che mi è stata vicino e mi hai dato la forza di andare avanti non sentendomi sola. **Questo fa la differenza**

COME IL MOBING CAMBIA LA VITA

Linee guida e testimonianze
su un mondo del lavoro che sta cambiando

Fernando Cecchini

Prefazione di
Antonino Sorgi



FS
ed.

<http://www.inas.it>

06/84438364

330967012

n. verde 800 249 307

mobbing@inas.it

sportello nazionale mobbing
INAS-CISL

Aiutare le vittime del mobbing.
E' questo l'obiettivo dello sportello di
ascolto attivato dall'INAS-CISL
in grado di fornire risposte esaurienti
ai dubbi dei lavoratori.

GRAZIE PER L' ASCOLTO