



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE
"LOREGGIA - VILLA DEL CONTE"

OPUSCOLO INFORMATIVO

(ai sensi art. 36, D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81)

riservato al Personale scolastico sul tema:

"I RISCHI DI NATURA PSICOSOCIALE"



Redatto da R.S.P.P. Ing. Zamboni Lucio

1

I RISCHI DI NATURA PSICOSOCIALE (Stress – Burn out – Mobbing)



2

RISCHI PSICOSOCIALI

Descrizione e prescrizioni generali

I rischi psicosociali sono «**quegli aspetti di progettazione del lavoro, e di organizzazione e gestione del lavoro con i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono creare danni fisici o psicologici**».

Gli effetti dei rischi psicosociali possono essere comunemente identificati nelle seguenti situazioni:

- STRESS;**
- BURN-OUT;**
- MOBBING;**

3

RISCHIO PSICOSOCIALE – STRESS DA LAVORO CORRELATO

Definizioni

- **STRESS**

E' la reazione adattativa generale di un organismo, attivato da stimoli esterni di svariata natura.

Lo stress è il risultato di un processo di adattamento che coinvolge l'individuo durante la sua interazione con l'ambiente: il soggetto valuta l'evento che deve essere affrontato (**impegni lavorativi, conflitti familiari, difficoltà nelle relazioni sociali**) e cerca una strategia per farvi fronte.

Se è capace di **reagire alle pressioni** a cui è sottoposto nel breve termine utilizzando le proprie strategie e risorse, queste pressioni possono essere **considerate positive** in quanto permettono lo sviluppo dell'individuo stesso: questo è definito **EUSTRESS** o **STRESS POSITIVO**.

4

Se al contrario, le **condizioni sfavorevoli** superano le capacità e le risorse proprie oppure sono molto prolungate nel tempo, l'individuo diventa **incapace di reagire** e offre risposte poco adattative: questo viene definito **DISTRESS** o **STRESS NEGATIVO**.

Comunemente è quest'ultima la situazione che viene definita «**STRESS**».



5

E' importante sottolineare che:

- individui diversi possono reagire in maniera differente a situazioni simili. A tal proposito giocano un ruolo fondamentale le variabili individuali;
- lo stesso individuo può reagire diversamente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita;

Lo Stress da Lavoro Correlato (SLC) è uno STRESS concausato da contenuto e contesto lavorativo. Esso sta assumendo una grande rilevanza in Europa in quanto:

- **potrebbe interessare potenzialmente qualunque lavoratore** impegnato in qualsiasi luogo di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro;
- **è il secondo problema di salute legato al lavoro**, dopo i disturbi muscolo scheletrici;
- **è oggetto di preoccupazione sia per i Datori di Lavoro che per i Lavoratori**. A tal proposito va detto che è necessaria una azione congiunta;

6

Alcuni studi epidemiologici europei in tema di Stress da Lavoro Correlato affermano che:

- **Più del 40% dei Datori di Lavoro sostiene che i rischi di natura psicosociale siano più difficili da riconoscere** e gestire rispetto ai rischi cosiddetti «tradizionali» (es. rischio di natura chimica, rumore, movimentazione manuale dei carichi, ecc.);
- **Circa 4 lavoratori su 10 ritengono che lo stress non venga gestito adeguatamente** nel loro luogo di lavoro;
- **Il 50-60% di tutte le giornate lavorative annue perse è dovuto allo Stress da Lavoro Correlato** ed ai rischi di natura psicosociale;

A livello nazionale il quadro non varia molto. Studi nazionali rilevano infatti che:

- Circa **1 lavoratore su 4 dichiara di soffrire di Stress** da Lavoro Correlato;
- **Il 40% delle imprese mostra interesse** verso il fenomeno dello SLC;
- I principali ostacoli nell'affrontare lo SLC risiedono per il 58% delle aziende nella «delicatezza della questione», per il 46% nella «mancanza di consapevolezza».

7

DIFFUSIONE STRESS – DATI STATISTICI

Nell'Unione Europea, lo stress legato all'attività lavorativa è il secondo problema di salute più comune nel mondo del lavoro, dopo i dolori alla schiena, che colpisce quasi un lavoratore su tre.

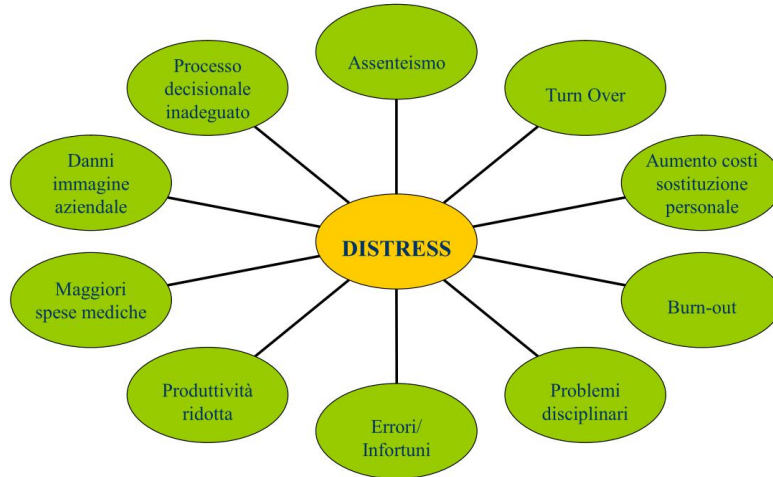
- Sono 40 milioni i lavoratori che ogni anno accusano disturbi correlabili allo stress
- Il conseguente costo sociale ammonta a 20 miliardi di euro
- Il 50% di questi lavoratori ritiene che la causa principale sia la pressione temporale (troppo da fare in poco tempo)
- Oltre il 30% ritiene che la causa principale sia il mancato controllo sul compito
- Il 23% attribuisce allo stress frequenti sintomi di stanchezza generalizzata (senza causa apparente e ancor prima di iniziare la giornata lavorativa)



Dati forniti dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro

8

Conseguenze del distress a livello aziendale



9

Secondo problema di salute più indicato dai lavoratori

50-60% di giornate lavorative perse in un anno

Interessa il 22% di lavoratori in Europa



Interessa il 27% dei lavoratori italiani

Nel 2002 il costo economico dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE è stato di circa **20 miliardi di euro**

10

STRESS – STADI

- **ALLARME**

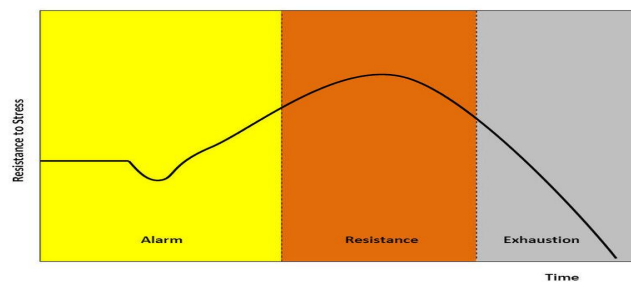
Modificazioni biochimiche – ormonali, il corpo mobilita energie e risorse per difendersi in modo efficace;

- **RESISTENZA**

L'organismo si riorganizza in senso stabilmente difensivo

- **ESAURIMENTO**

Si esaurisce la capacità di adattamento ed avviene il crollo delle difese



11

LO STRESS E' DANNOSO QUANDO:

- La stimolazione è troppo intensa;
- La stimolazione è troppo prolungata;
- Manca il recupero tra una stimolazione e l'altra;
- La stimolazione è di lieve entità, ma sotto soglia di consapevolezza (accumulo);
- Non è possibile sottrarsi alla stimolazione;



12

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO «STRESSOGENI»

CONTESTO LAVORATIVO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza/blocco della carriera, insufficienza/eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

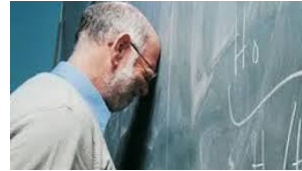
13

CONTENUTI LAVORATIVI	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali

14

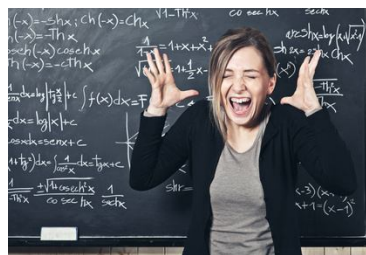
PRINCIPALI FATTORI LAVORATIVI DI STRESS NEL MONDO SCOLASTICO

- **Rapporto** con studenti / alunni e genitori lungo, protratto nel tempo ed estenuante;
- **Confronto** con stile di vita sempre più multietnico e multiculturale per l'aumento del numero degli studenti extracomunitari;
- **Aumento** del numero di alunni disabili nelle classi;
- **Classi numerose**;
- **Delega** educativa da parte della famiglia;
- **Costante necessità di aggiornamento** con particolare riferimento alle tecnologie informatiche e di comunicazione;
- **Situazione di precariato**;
- **Conflittualità** tra colleghi;
- **Continuo susseguirsi di riforme scolastiche**;
- **Livellamento** del ruolo degli studenti rispetto a quello dei docenti;
- **Passaggio dall'individualismo al lavoro di equipe**;



15

- **Inadeguato ruolo istituzionale** riconosciuto alla professione e sua svalutazione in favore del successo e del guadagno;
- **Carichi di lavoro eccessivi**;
- **Risorse didattiche inadeguate**;
- **Programma** da svolgere troppo ampio;
- **Organizzazione** degli orari delle lezioni inadeguata;
- **Regolamenti** di funzionamento non chiari;
- **Flussi di comunicazione interna inadeguati**;
- **Frequenza** delle riunioni inadeguata;
- **Isolamento individuale**;
- **Percorso di carriera inadeguato**;
- Inconsapevolezza dei rischi professionali connessi alle helping - profession



16

PRINCIPALI SIMTOMI DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO

• SINTOMI PERSONALI

Le conseguenze dello SLC e dei rischi psicosociali sulla salute dei lavoratori si presentano principalmente su tre livelli:

LIVELLO FISICO

- *disturbo del sonno*
- *Insorgenza di tic e tremori;*
- *Alterazione dei livelli di pressione arteriosa, del ritmo cardiaco e della temperatura corporea;*
- *Frequenti emicranie;*
- *Astenia;*
- *Anergia;*
- *Improvvisa sudorazione;*
- *Problemi di digestione;*
- *Respiro affannoso;*
- *Tensione muscolare;*



LIVELLO FISICO

17

LIVELLO PSICHICO

- *Deficit mnesici;*
- *Difficoltà di concentrazione e attenzione;*
- *Nervosismo ed irritabilità;*
- *Stato ansioso;*
- *Calo dell'umore;*
- *Crisi di pianto;*
- *Pessimismo*
- *Elevata autocritica;*



LIVELLO PSICHICO

LIVELLO COMPORTAMENTALE

- *Indecisione e insicurezza;*
- *Irrequietezza motoria;*
- *Impulsività;*
- *Diffidenza;*
- *Suscettibilità;*
- *Tendenza all'isolamento sociale;*
- *Difficoltà relazionali;*
- *Problemi di dipendenza (fumo, alcool, farmaci);*
- *Disturbi del comportamento alimentare;*



LIVELLO COMPORTAMENTALE

18

• SINTOMI AZIENDALI

Sul piano aziendale si evidenziano alcuni effetti negativi dello SLC quali:

- *Incremento del tasso di errori, incidenti ed infortuni sul lavoro;*
- *Scarso rendimento aziendale complessivo;*
- *Ferie non godute;*
- *Alto assenteismo per malattia;*
- *Presenteismo (lavoratori che in caso di malattia si presentano al lavoro pur non essendo in grado di adempiere ai propri compiti in maniera efficace);*
- *Elevato turn – over;*
- *Aumento dei provvedimenti disciplinati e/o dei contenziosi legali;*
- *Difficoltà relazionali e/o elevata conflittualità all'interno dell'azienda;*
- *Scarso rispetto dei tempi di lavorazione;*
- *Prestazioni lavorative insufficienti;*

19

CATEGORIE PROFESSIONALI MAGGIORMENTE INTERESSATE DALLO STRESS DA LAVORO CORRELATO – RISCHI PSICOSOCIALI

- **Medici:** sottoposti a forte responsabilità legate ad eventuali decisioni sbagliate che possono avere effetti anche gravi sulla salute delle persone;
- **Infermieri:** elevato rischio del fenomeno da Burn-Out come causale eziologica di stress da lavoro correlato;
- **Forze di polizia:** soprattutto il personale operativo esposto a rischi quotidiani di aggressione ed esposti a situazioni di disagio sociale con potenziale impatto psicologico molto significativo;
- **Assistenti Sociali:** anche in questa professione è elevato il rischio della sindrome da BurnOut, associata all'esposizione a fenomeni di disagio sociale e familiare; da cui la sensazione di sentirsi inefficaci;
- **Insegnanti:** forte esposizione a stress da divario generazionale, con difficoltà a relazionarsi con un elevato ed eterogeneo numero di studenti in età giovanile;
- **Autotrasportatori:** stress legato a condizioni di lavoro particolarmente difficili, orari di lavoro, distanza da casa, responsabilità nel rispetto delle tempistiche (soprattutto per i privati).



20

IL PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS – LAVORO CORRELATO

• **Obbligo normativo**

Il Decreto Legislativo n. 81/2008 sancisce l'obbligo a carico del Datore di Lavoro (Dirigente Scolastico) di procedere con la valutazione del rischio Stress da Lavoro Correlato. Generalmente il D.S. si avvale della collaborazione del personale referente di plesso, RSPP, RLS, personale appartenente a categorie di lavoratori (docenti, impiegati, collab. scolastici, ecc.)

• **Fasi della valutazione**

La valutazione si articola in due fasi:

- una necessaria **valutazione preliminare**;
- eventuale **valutazione approfondita** da attivare solo nel caso in cui la valutazione di tipo preliminare rilevi elementi di rischio da stress lavoro – correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

21

• **Valutazione preliminare (necessaria): analisi condizioni oggettive**

Se l'organizzazione aziendale consente di individuare gruppi omogenei di lavoratori potenzialmente esposti a rischio stress, occorre valutare l'esistenza, nell'organizzazione o nell'ambiente di lavoro, di indicatori oggettivi di stress.

Tra i segnali che possono denotare la presenza del problema vi è:

- alto tasso di assenteismo
- elevata rotazione del personale
- frequenti conflitti interpersonali
- lamentele da parte delle persone
- infortuni
- richieste di cambio mansione/settore
- ricambio di personale
- carico e ritmi di lavoro
- orario di lavoro e turni
- specifiche mansioni lavorative;

22

- **Criteri da adottarsi per la valutazione del rischio stress da lavoro correlato**

Nell'ambito delle realtà scolastiche, per la valutazione del rischio stress da lavoro correlato si fa riferimento al metodo operativo completo di valutazione e gestione messo a punto dal professor Alberto Cesco – Frare (docente presso l'U.S.R.V. sulle tematiche della sicurezza nelle scuole) con la supervisione del Gruppo di Lavoro regionale del SIRVESS, su materiali forniti dall'ISPESL, dallo SPISAL di Verona nonché dalla Rete di scuole per la sicurezza della provincia di Treviso e di Vicenza.

Ad oggi, vista l'assenza di pubblicazioni specifiche relative al mondo scolastico, si ritiene che il metodo possa essere il più adatto alla valutazione.

Il metodo sinteticamente prevede che la valutazione del rischio stress lavoro correlato sia affidato ad una apposita commissione, denominata **Gruppo di Valutazione**.

23

Il **Gruppo di Valutazione** dovrà essere composto da:

- il vicario del DS o comunque un suo collaboratore;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione R.S.P.P.;
- gli addetti al servizio di prevenzione e protezione A.S.P.P.;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza R.L.S.
- eventuali altre persone, fino a garantire la presenza nel GV di tutte le componenti interessate. A tal proposito si può per esempio fare riferimento alla presenza di personale amministrativo, oppure un insegnante e/o un collaboratore scolastico.



24

- **Metodo di valutazione del rischio**

Il metodo si basa sull'applicazione di tre strumenti:

- una griglia di raccolta di dati oggettivi, che, raccogliendo informazioni su fatti e situazioni "spia o sentinella" fornisce una fotografia oggettiva della realtà scolastica rispetto al tema trattato;
- una check list, che indaga le possibili sorgenti di stress e alcune problematiche di tipo organizzativo, permettendo nel contempo di individuare le possibili misure di prevenzione e miglioramento
- uno specifico pacchetto formativo sul tema dei rischi SLC cui si aggiunge, in via sperimentale e solo in caso di rischio alto, un questionario soggettivo sulla percezione della problematica SLC

Dal punto di vista operativo quindi il Gruppo di Valutazione dovrà procedere alla compilazione della griglia di raccolta dei dati oggettivi ed associare al termine della compilazione un punteggio in funzione delle risposte e dei dati acquisiti.

25

Analogamente poi il Gruppo di Valutazione procederà con la compilazione della check list ed anche in questo caso assocerà al termine della compilazione un punteggio. Generalmente si procede con la compilazione delle check list da parte di tutto il personale scolastico **in maniera anonima**, in modo da avere un quadro più completo della situazione. I punteggi vanno poi mediati e ove discordanti è opportuno prendere di riferimento il punteggio più grave.

Sia la griglia raccolta dati che le check list sono state predisposte per le specifiche attività lavorative previste nell'ambito dell'Istituzione Scolastica.

Al termine della compilazione della documentazione anzidetta sarà associato un punteggio complessivo che darà un quadro complessivo della valutazione del rischio stress e conseguentemente a ciò, se ritenuto opportuno e se i risultati lo evidenzieranno, occorrerà provvedere a definire le misure migliorative necessarie per eliminare e/o ridurre il rischio.

26

Dal punto di vista normativo, la valutazione al termine della compilazione dei documenti, potrà evidenziare i seguenti risultati:



RISCHIO BASSO: In tal caso generalmente si ripete l'indagine e la formazione del personale con cadenza di 2-3 anni scolastici, a discrezione del D.S.;



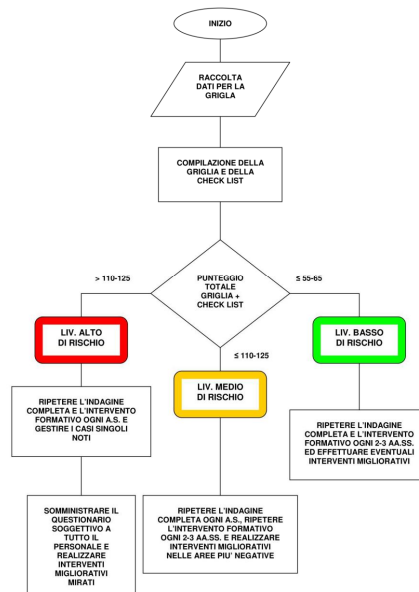
RISCHIO MEDIO: In tal caso generalmente si ripete l'indagine e la formazione del personale ogni anno scolastico e realizzare degli interventi migliorativi nelle aree in cui è emerso un risultato particolare;



RISCHIO ALTO: In tal caso generalmente si ripete l'indagine e la formazione del personale ogni anno scolastico, somministrare il questionario soggettivo a tutto il personale e realizzare degli interventi migliorativi nelle aree in cui è emerso un risultato particolare;

27

SCHEMA GENERALE PER LA VALUTAZIONE E LA GESTIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO



28

- **Valutazione approfondita (eventuale): analisi condizioni soggettive**

In presenza di condizioni di rischio non basso che possono denotare la presenza di stress nel luogo di lavoro, si deve verificare quale sia la reazione soggettiva dei singoli lavoratori interessati in termini di percezione dello stress. Si deve, cioè, indagare che tipo di percezione hanno i singoli lavoratori facenti parte di un determinato gruppo, rispetto all'organizzazione o all'ambiente di lavoro.

La percezione soggettiva dei lavoratori può essere valutata attraverso differenti strumenti quali:

- questionari;
 - focus group;
 - interviste semistrutturate;
- sulle famiglie di fattori/indicatori (prima riportati). Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

29

➡ Se, nonostante l'evidenza di una reazione individuale da parte dei lavoratori, **non vengono manifestati collegamenti con l'organizzazione e con l'ambiente di lavoro**, la valutazione del rischio potrebbe concludersi con l'impegno a monitorare, nel tempo, eventuali comportamenti anomali, magari su segnalazione del medico competente o degli uffici del personale.

➡ Se, al contrario, la reazione individuale evidenzia un **collegamento causale tra organizzazione o ambiente di lavoro e manifestazione di stress**, occorre un **intervento di tipo organizzativo**, psicologico o medico per affrontare e ridurre o eliminare il rischio.

30

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Nei casi in cui la valutazione si concluda con l'evidenziazione di un problema di stress lavoro correlato, occorre adottare misure di prevenzione o protezione. Nello scegliere le misure ed i provvedimenti di prevenzione adeguati, dato il carattere variabile del fenomeno stress, legato a fattori "imprevedibili", si potrebbero adottare differenti misure. Tra queste:

- misure tecniche, organizzative, procedurali
- potenziamento di automatismi tecnologici
- alternanza di mansioni nei limiti di legge e di contratto
- riprogrammazione dell'attività
- particolare formazione e addestramento
- forme di comunicazione
- forme di coinvolgimento
- particolare sorveglianza sanitaria.



31

Tali misure possono essere ascrivibili a due diverse linee di intervento:

Soluzioni di prevenzione collettiva

➔ Soluzioni che intervengono sull'organizzazione, attraverso misure tecniche (potenziamento degli automatismi tecnologici...), misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività...), misure procedurali (definizione di procedure di lavoro...), misure ergonomiche (progettazione ergonomica dell'ambiente e dei processi di lavoro) e misure di revisione della politica aziendale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.)

➔ Soluzioni di interfaccia con i gruppi di lavoratori (formazione post-valutazione);

Ad esempio:

Se la valutazione del rischio evidenzia aspetti di **criticità di tipo relazionale** (conflittualità), gli interventi saranno quelli sul **miglioramento dell'interfaccia individuo-organizzazione** (es. gestione dei conflitti, conoscenze necessarie per ben operare e comunicare, ecc.).

Se la valutazione del rischio evidenzia invece **aspetti critici relativi alle condizioni ed all'ambiente di lavoro**, gli interventi dovranno essere rivolti al **miglioramento ergonomico** (interventi strutturali su impianti/apparecchiature, orari, ecc.).

32

Soluzioni rivolte agli individui

- ➔ Soluzioni di **supporto** ai singoli lavoratori (counselling, consultori interni, sportelli di ascolto), nelle aziende medio-grandi;
- ➔ **Sorveglianza sanitaria** con il medico competente, in caso di rischio medio-alto non eliminabile con le misure di prevenzione collettiva

Nelle piccole imprese l'intervento di supporto (*counselling...*) potrà essere effettuato dal medico competente, se presente, anche al di fuori della sorveglianza sanitaria preventiva e periodica.

33

Un altro tipo di rischio di natura «psicosociale» è rappresentato dalle condizioni di disagio lavorativo creato da:

- **BURN-OUT**

Il termine **burn-out** (letteralmente «bruciato», «esaurito», «scoppiato») è stato introdotto per indicare un quadro sintomatologico caratterizzato da affaticamento, logoramento, insoddisfazione, con perdita di entusiasmo ed interesse per la propria attività lavorativa.

Lo stesso è riscontrato maggiormente in soggetti che svolgono attività professionali a carattere sociale, dal cui operato può dipendere il benessere di altri soggetti.

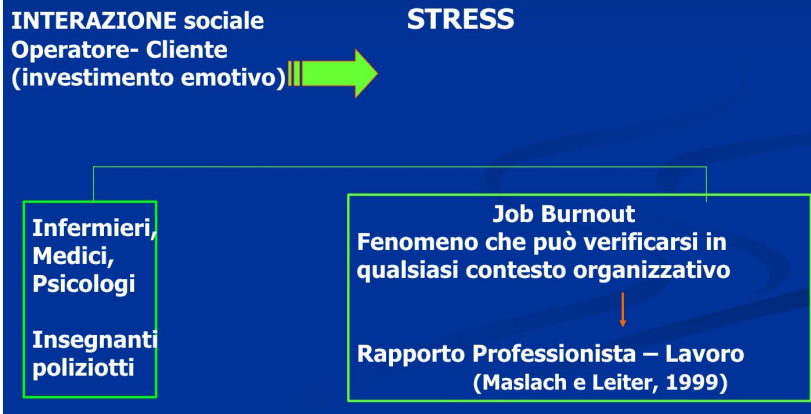
La sindrome del burn - out è un fenomeno legato allo stress lavorativo, e si focalizza su alcune categorie professionali che condividono una elevata carica emotiva e di responsabilità professionale nei confronti dell'utenza.



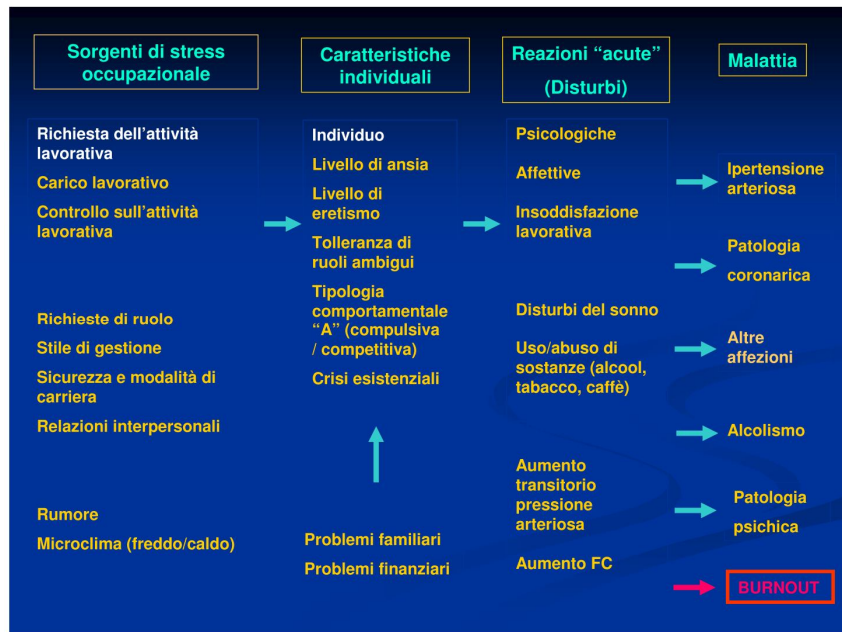
34

Il BURNOUT insorge più frequentemente quando...

- ❑ In soggetti motivati con aspettative maggiori riguardo al lavoro (Maslach 1976)
- ❑ La sindrome è provocata dal continuo contatto con persone portatrici di sofferenza, sia fisica che sociale:



35



36

- **MOBBING**

Il **mobbing** consiste in una serie di **comportamenti che mirano alla violazione della dignità di un soggetto-vittima.**

E' un fenomeno che riguarda i **rapporti interpersonali** all'interno dei luoghi di lavoro, in cui una o più persone diventano **oggetto di violenza e molestie psicologiche** quasi sempre con l'intento persecutorio ed intenzionalità lesiva, in modo sistematico, e con svariate modalità, per un periodo determinato di tempo, con la **finalità di emergere ed estromettere.**



37

PATOLOGIA MOBBING CORRELATA
FENOMENO AUMENTATO O AUMENTATA SENSIBILITÀ?

NON È UNA NUOVA CAUSA DI MALATTIA

LA FREQUENZA DEL FENOMENO SEMBRA ESSERE IN AUMENTO, IN
RELAZIONE A FATTORI CHE HANNO ACQUISTATO VALENZE DIVERSE

RISPETTO AL PASSATO QUALI :

- SESSO, ETÀ, BACKGROUND CULTURALE
- RELIGIONE, RAZZA, NAZIONALITÀ,
- ESTRAZIONE SOCIALE, SCELTE SESSUALI
- INVALIDITÀ, ALTRI FATTORI DI DIVERSITÀ
- FATTORI SOCIOECONOMICI



38

FENOMENO AUMENTATO O AUMENTATA SENSIBILITÀ?



FATTORI SOCIOECONOMICI

- GLOBALIZZAZIONE, FLESSIBILITÀ, SNELLIMENTO DEGLI ORGANICI, PRESSIONI ECONOMICHE, NUOVI RAPPORTI DI LAVORO, INCERTEZZA DEL FUTURO
- L'ATTUALE STATO DI INSICUREZZA DEI SINGOLI DETERMINA DIFFIDENZA E UNA PIÙ FACILE REATTIVITÀ A STIMOLAZIONI AMBIENTALI RITENUTE AVVERSATIVE

39

FENOMENO AUMENTATO O AUMENTATA SENSIBILITÀ?

- NEL CORSO DEL SECOLO SCORSO SI È SVILUPPATO NEGLI INDIVIDUI UN PIÙ DIFFUSO BISOGNO DI RICONOSCIMENTO DELLA PROPRIA IDENTITÀ E DEL PROPRIO VALORE
- UGUALMENTE VI È UN'AUMENTATA CONSAPEVOLEZZA DEL DIRITTO DEI SINGOLI AL RISPETTO E ALLA SALVAGUARDIA DELLA PROPRIA DIGNITÀ DI INDIVIDUO E LAVORATORE.



40

PATOLOGIA MOBBING CORRELATA

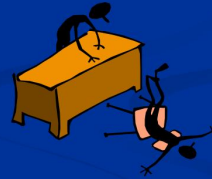
La violenza morale si manifesta
attraverso attacchi contro:

la persona

la funzione

il ruolo

lo status



41

ALCUNI PARAMETRI FONDAMENTALI PER L'INDIVIDUAZIONE DEL MOBBING

- Ambiente lavorativo (il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro)
- Frequenza (le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese)
- Durata (il conflitto deve essere in corso da alcuni mesi -almeno sei)
- Tipo di azioni (attacchi alla persona, alla funzione, al ruolo, allo status)
- Dislivello tra antagonisti (la vittima è in una posizione costante di inferiorità)
- Andamento secondo fasi successive
- Intento persecutorio
- LESIVITA'

42

Fine opuscolo informativo

GRAZIE DELL'ATTENZIONE

43