



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA  
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,  
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA  
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

## **Il *mobbing*: conoscere per prevenire**

**A cura del Comitato Unico di Garanzia dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna**

### **Obiettivo**

L'obiettivo del ciclo di incontri è quello di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno, nel quale la diversità venga percepita come una fonte di ricchezza personale e professionale, e non come un problema, un ostacolo, o un elemento di competizione negativa. Un buon clima, infatti, non è soltanto un presupposto fondamentale perché ciascuno stia bene al lavoro, ma è anche fondamentale per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e per la qualità dei servizi resi, anche al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico. Per queste ragioni è importante che ciascun componente la comunità universitaria - il CUG si rivolge a tutto il Personale dell'Ateneo, compreso il personale non strutturato - posseda gli strumenti e la consapevolezza necessaria per individuare e respingere, sin dall'inizio, l'insorgere sul luogo di lavoro di fenomeni di stigmatizzazione e/o marginalizzazione, evitando, al tempo stesso, di farsene (involontario) complice.

### **Oggetto**

I fenomeni presi in considerazione sono i più vari e vanno dalle generiche situazioni di malessere lavorativo, nelle quali possono essere già presenti tutti i fattori causali della marginalizzazione e della stigmatizzazione, in quello stato di cose che viene definita "condizione zero", fino al *mobbing* vero e proprio. Oggetto di analisi sono sia gli strumenti a carattere preventivo, che repressivo e di tutela. Durante il ciclo di incontri verranno prese in considerazione sia le relazioni orizzontali (tra dipendenti) che verticali (tra dipendenti in diversa posizione gerarchica). Le discipline coinvolte saranno la sociologia dell'organizzazione, la psicologia dell'organizzazione ed il diritto del lavoro.

### **Destinatari**

Gli incontri sono aperti a tutto il personale dell'Università di Bologna (docente, personale tecnico amministrativo, dipendente e personale non strutturato, quale che sia il livello di inquadramento).

### **Modalità**

Il ciclo di incontri è destinato a durare da gennaio a settembre per un totale di sei incontri (due per ciascuna disciplina). Ciascun incontro avrà una durata di tre ore (due ore e mezza per le relazioni frontali alle quali seguirà mezz'ora di discussione e domande). E' auspicabile che gli incontri abbiano il carattere più interattivo possibile.

### **Riconoscimento**

Il ciclo ha un carattere formativo per tutti ruoli e viene riconosciuto in termini curricolari (attestato di frequenza al "Ciclo Il *mobbing*: conoscere per prevenire" organizzato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Alma Mater Studiorum) nel caso in cui venga seguito il 70% delle lezioni (verranno raccolte le firme in occasione dell'apertura e chiusura di ciascuna lezione).

Al termine di ogni incontro verrà consegnato, su richiesta, un attestato di partecipazione a quella specifica giornata formativa.

Per il personale tecnico amministrativo la partecipazione è da intendersi in orario di lavoro. Al fine di assicurare la tenuta dei servizi è importante informare il proprio Responsabile della partecipazione al seminario di proprio interesse.

## **Iscrizione**

Per motivi organizzativi si richiede l'iscrizione all'indirizzo <https://iscrizionionline-cesia.unibo.it> entro il lunedì antecedente il seminario (il sistema delle iscrizioni online può essere utilizzato solo da utenti con credenziali @unibo.it).

## **Luogo**

Aula III – via Zamboni, 38 - Bologna.

Per i colleghi dei Campus della Romagna gli incontri potranno essere seguiti in videoconferenza nelle seguenti aule:

Campus Cesena - Sala documentazioni (1° piano), via Sacchi 3

Campus Forlì - "Aula" 2 c/o "Teaching Hub", via F. Corridoni 20

Campus Rimini - Sala Consiglio di Campus (1° piano), via Angherà 22.

Campus Ravenna - Sala Conferenze, Dipartimento di Beni Culturali, via degli Ariani 1

## **Programma**

23 gennaio 2015 h. 15

### **Il fenomeno organizzativo: l'organizzazione come problema**

**Roberto Rizza – Paolo Zurlo**

*Le principali dimensioni delle organizzazioni e le sue criticità prevalenti: la struttura, la cultura, il potere, i rapporti con l'ambiente esterno in continua trasformazione. Sarà inoltre tematizzato il rapporto tra genere e organizzazioni: le organizzazioni sono sessuate? Il tema del mobbing sarà contestualizzato tenendo conto di questi campi di analisi.*

27 febbraio 2015 h. 15

### **La qualità del lavoro e le sue dimensioni; il fenomeno del mobbing in chiave sociologica**

**Roberto Rizza – Paolo Zurlo**

*Che cosa si intende per qualità del lavoro? Quali sono le principali dimensioni della qualità del lavoro? Come si misura la qualità del lavoro? La qualità del lavoro in Europa e in Italia. Il mobbing e la qualità del lavoro.*

27 marzo 2015 h. 15

### **Quando nasce il mobbing e quali effetti produce?**

**Dina Guglielmi**

*Il processo di mobbing e i comportamenti negativi sul lavoro che lo caratterizzano. Le tipologie e gli attori del mobbing; gli antecedenti individuali e organizzativi; gli effetti del mobbing a breve e a lungo termine sulla persona, sugli osservatori e sull'organizzazione.*

24 aprile 2015 h. 15

### **Come prevenire e contrastare il mobbing anche con interventi di tipo psicologico**

**Marco Depolo**

*I modelli psicologici esplicativi del mobbing e le possibili linee di intervento che ne derivano. La relazione tra mobbing e rischi psicosociali. Il valore di una politica organizzativa e di una formazione antimobbing. Linee di intervento per la gestione dei casi.*

22 maggio 2015 h. 15

**Discriminazioni e mobbing**

**Ester Villa - Anna Rota**

*Vittime delle condotte vessatorie e soggetti tutelati dalle norme antidiscriminatorie sovente coincidono. In assenza di una specifica regolamentazione del mobbing, ci si intende chiedere se il diritto antidiscriminatorio possa rappresentare uno strumento adeguato di tutela in termini repressivi e preventivi per i lavoratori vittime di mobbing.*

25 settembre 2015 h. 15

**Conciliazione vita e lavoro**

**Annamaria Donini**

*Le misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro contribuiscono alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno, prevenendo fenomeni di segregazione professionale dei lavoratori con compiti di cura. Oggetto della lezione sono le finalità delle politiche di conciliazione e gli strumenti di flessibilità organizzativa che consentono un miglior bilanciamento tra lavoro e vita privata, così contribuendo all'obiettivo della parità di trattamento tra lavoratori appartenenti a generi diversi.*