

ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

MOBBING: LE RISORSE PER PREVENIRE

7 novembre 2019

Marco Depolo

(già professore di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni
nel Dipartimento di Psicologia – Sede di Cesena)

Le organizzazioni più attente al benessere si attrezzano per rafforzare

- la **prevenzione primaria** (quella che cerca di ridurre il rischio che si verificano episodi di mobbing)
e
- la **prevenzione secondaria** (quella che cerca di ridurre il danno, quando una azione di mobbing fosse già in atto).



Come in tutte le azioni di prevenzione, la **qualità della informazione** posseduta dai singoli lavoratori e il livello della loro **consapevolezza** su come nascono questi fenomeni è fondamentale, per agire prima che i danni si producano.



PARTIAMO DALLE CAUSE, DISTINGUENDO IL LIVELLO ...

ORGANIZZATIVO

Stili di leadership
Cultura organizzativa
Stressori sul lavoro
Organizzazione del lavoro
...

DEL GRUPPO DI LAVORO

Ostilità
Invidia
Pressione di gruppo
Uso di capri espiatori
...

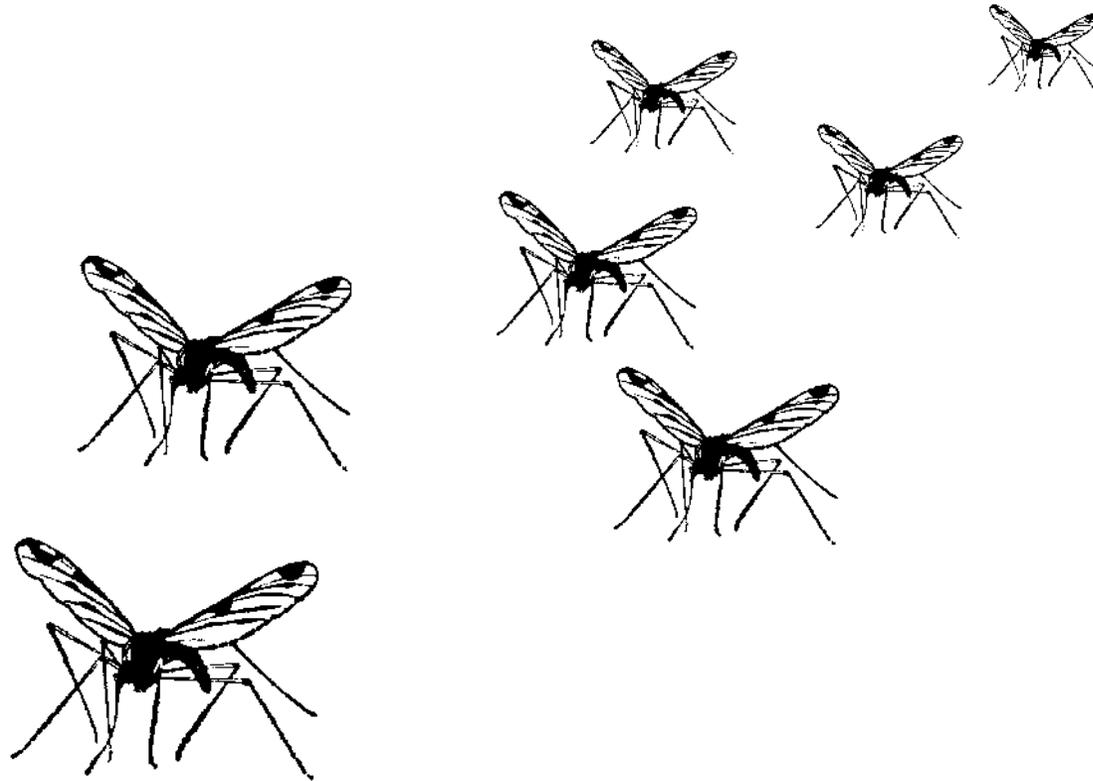
INDIVIDUALE

Struttura di personalità
Livello di professionalità
Livello di abilità sociali
Aspetti socialmente svalutati
...

Le possibilità di intervento **per la singola persona**
non sono le stesse per tutte le possibili cause



I rischi psicosociali sono
come le zanzare...

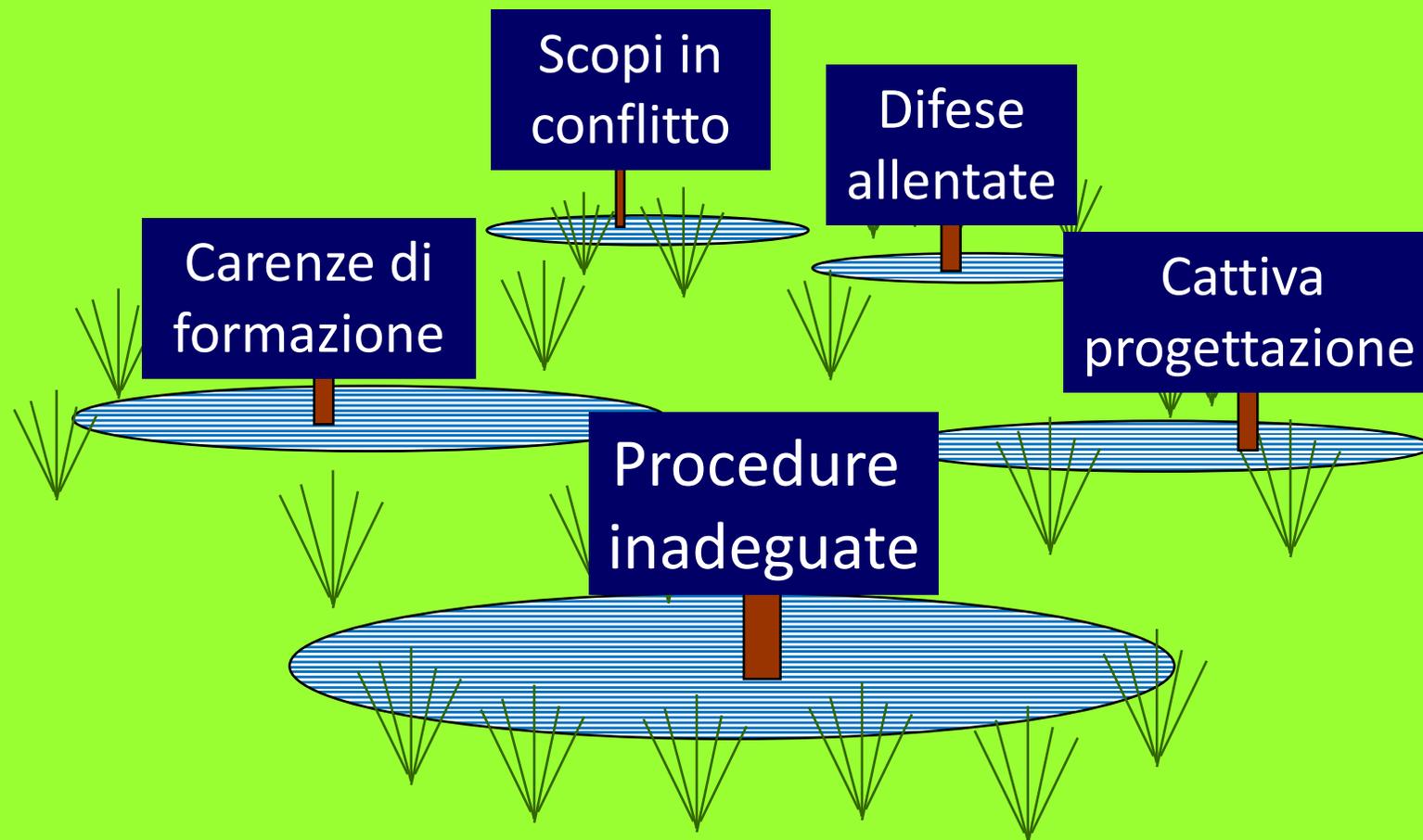


... potete ucciderle
una alla volta, ma
continueranno ad
arrivare

(adattato da J. Reason)



Il vero rimedio è **prosciugare gli stagni** in cui crescono



Cosa possono fare le lavoratrici e i lavoratori?

1. La prevenzione più importante è quella che si fa monitorando i fattori organizzativi e del gruppo di lavoro
2. Ma le singole persone possono fare la loro parte e contribuire a ridurre il rischio



Qualche consiglio

- Le azioni di mobbing si fondano anche sull'isolamento della vittima
- La prima difesa è contrastare tutto ciò che può far nascere (o aggravare) l'isolamento



Cosa si può fare (1)

Essere **consapevoli della situazione**, guardare a se stessi e al proprio contesto di lavoro:



- qualcuno vi tratta in modo diverso da prima?
- se sì, ci sono circostanze o cambiamenti intervenuti (nel lavoro, nei coordinatori/capi) che possono spiegare questo diverso trattamento?
- siete a conoscenza di cosa la vostra organizzazione può fare per aiutarvi?



Cosa si può fare (2)

Mantenete sempre un comportamento corretto e rispettoso degli altri: se chiediamo rispetto, dobbiamo darlo...

Se vi sembra che qualcuno vi tratti senza rispetto, comunicategli questa vostra percezione (se le circostanze lo permettono)

Se assistete a comportamenti non rispettosi verso altre persone, ditelo: a chi si comporta così (se le circostanze lo permettono), o a un responsabile



Cosa si può fare (3)

In ogni caso, **conservare la calma** e evitare scontri diretti.

Meglio usare modi **assertivi**



*Io ho dei diritti,
anche gli altri
hanno dei diritti*



Cosa si può fare (4)

Conservare **documentazione fattuale** (scritti, note, messaggi, e-mail) riguardanti eventi / situazioni impropri

Se ci sono **altre persone presenti**, prenderne nota e – nel caso – valutare la loro disponibilità a testimoniare / attestare l'accaduto



Cosa si può fare (5)

Cercare **aiuto** nelle **sedi opportune**

Non fare **denunce di vessazioni** al di fuori delle sedi dedicate

Ricordare che il mobbing e la vessazione intenzionali, «a freddo», sono eventi abbastanza rari: **nelle primissime fasi** del conflitto, della relazione deteriorata tra persone, ci sono **spazi di manovra** per impedire che la situazione degeneri





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Grazie per la vostra attenzione