



OPUSCOLO INFORMATIVO

Mobbing e aree di intervento



Opuscolo a cura della
Rete Regionale Consiglieri/e di Fiducia
Referente della Rete - Dott. Tommaso Gioietta



1. Cosa è il mobbing?

Si può definire Mobbing una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

La persona mobbizzata si trova nella impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e, a lungo andare, accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisica permanente.

**Qualsiasi persona in un contesto di lavoro
può essere vittima di Mobbing.**

2. Tipologie di mobbing

Diverse sono le forme di persecuzione psicologica, che possono costituire indice di comportamento mobbizzante, e che possono essere esercitate:

- **Dall'alto verso il basso:** quando la violenza psicologica viene posta dal/dalla superiore gerarchico/a verso il/la sottoposto/a
- **Dal basso verso l'alto:** quando la violenza psicologica viene posta nei confronti della vittima da uno o più collaboratori o subordinati, cioè dal/dalla sottoposto/a verso il/la superiore gerarchico/a.
- **Tra pari:** si verifica quando la violenza psicologica avviene tra colleghi di pari grado.



In particolare, si tratta, quindi, di molestie morali, psicologiche e discriminazioni esercitate sul posto di lavoro mediante:

- **Attacchi alla persona e alla reputazione:** indipendentemente dal lavoro svolto, la persona viene umiliata, offesa, ridicolizzata anche per quanto riguarda la vita privata o per difetti e caratteristiche della vittima, viene fatta una valutazione sbagliata o umiliante delle sue prestazioni, etc.
- **Attacchi ai contatti umani:** la persona viene inibita nella possibilità di esprimersi, è soggetta a continue interruzioni del discorso, riceve continue critiche e rimproveri, etc.
- **Isolamento sistematico:** la persona viene trasferita in un luogo di lavoro isolato, si attuano comportamenti tendenti ad ignorarla, si fanno divieti di parlare o intrattenere rapporti con la stessa, etc.
- **Attacchi alla situazione lavorativa, ai contenuti, al ruolo e alla funzione:** alla persona viene revocata ogni mansione da svolgere, vengono assegnati lavori senza senso, sovraccarichi di lavoro o

demansionamento, cambiamenti continui degli incarichi; il lavoro svolto non è apprezzato e viene continuamente criticato o svuotato di contenuti, etc.

- **Azioni punitive:** continue azioni sanzionatorie, spesso pretestuose, attraverso un uso eccessivo di contestazioni disciplinari, visite di idoneità, rifiuto di permessi e/o ferie, trasferimenti in sedi lontane o disagiate
- **Violenza e minacce di violenza:** minacce o atti di violenza fisica o a sfondo sessuale, etc.

3. Caratteristiche del comportamento mobbizzante

Un comportamento si può definire mobbizzante quando possiede le seguenti caratteristiche:

- **È reiterato, sistematico e protratto nel tempo:** Le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese, e deve essere in corso da almeno sei mesi.
- **È intenzionale:** mira a danneggiare e/o discriminare la persona a livello psicologico, professionale e/o sociale.
- **Esiste un dislivello tra i protagonisti:** non viene inteso in senso gerarchico, ma nel senso che la persona mobbizzata non ha le stesse possibilità e/o capacità psicofisiche per difendersi adeguatamente da chi aggredisce.

4. Conseguenze del Mobbing

Il mobbing è un fenomeno complesso che non deve essere sottovalutato, e che provoca effetti gravi sulla salute psicofisica del/della lavoratore/lavoratrice, tra i quali:

- **Disturbi emotivi:** ansia, depressione, perdita di autostima
- **Problemi fisici:** insonnia, mal di testa, problemi gastrointestinali
- **Ripercussioni lavorative:** diminuzione della produttività e dell'attenzione, assenze per malattia.

Le conseguenze del Mobbing possono riflettersi anche nella vita privata e familiare.



Casi che non costituiscono mobbing:

- Una singola azione
- Molestie sessuali
- Un'azione emotiva o strategica
- Un episodio di bullismo o di nonnismo
- Un'azione che si presenta al di fuori del contesto lavorativo
- Un'azione che non ha vittima designata
- Stalking

Se ritieni di essere vittima di Mobbing, e per ogni ulteriore informazione, puoi rivolgerti al/alla Consigliere/a di Fiducia del tuo Dipartimento



Il presente manuale è stato redatto dai/dalle componenti della
Rete Regionale Consiglieri/e di Fiducia:

UFFICIO LEGISLATIVO E LEGALE
ROSANNA SIRAGUSA

DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ROBERTA D'IPPOLITO

DIPARTIMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE
SARA CORTICCHIA

DIP. AFF.ARI EXTRAREGIONALI
ROSA CALAMUNCI

AUTORITÀ DI BACINO DEL DISTRETTO IDROGRAFICO DELLA SICILIA
CAROLA PUNZO

DIPARTIMENTO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE
ANGELA SCIARA

DIPARTIMENTO DEI BENI CULTURALI E DELL'IDENTITÀ SICILIANA
MILENA GENTILE

DIPARTIMENTO DEL BILANCIO E DEL TESORO - RAGIONERIA GENERALE DELLA REGIONE
CONCETTA CARRUBA TOSCANO

DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DEL CREDITO
VINCENZO COSTANZO

DIPARTIMENTO DELL'ACQUA E DEI RIFIUTI
MARINA ALABISO

DIPARTIMENTO DELLA FAMIGLIA E DELLE POLITICHE SOCIALI
MARCO PACE

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE
TOMMASO GIOIETTA

DIPARTIMENTO DELLE INFRASTRUTTURE, DELLA MOBILITÀ E DEI TRASPORTI
MARIA DANIELA TESÈ

DIPARTIMENTO REGIONALE TECNICO
MASSIMO TUZZO

DIPARTIMENTO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DEL DIRITTO ALLO STUDIO
FABIO SPARACELLO

DIPARTIMENTO DELLO SVILUPPO RURALE E TERRITORIALE
MARCELLO ASCIUTTO

DIPARTIMENTO DELL'AGRICOLTURA
MARIAGRAZIA SAJEVA

COMANDO DEL CORPO FORESTALE DELLA REGIONE SICILIANA
ROBERTA ALAIMO

DIPARTIMENTO DELL'AMBIENTE
ROSA OLIVERI

DIPARTIMENTO DELL'URBANISTICA
ROSA OLIVERI

DIPARTIMENTO DEL TURISMO, DELLO SPORT E DELLO SPETTACOLO
SABRINA BONFIGLIO