



CONOSCERE IL MOBBING

Roma, 17 dicembre 2012



Il Mobbing fenomeno emergente nella Medicina del Lavoro

Prof. Edoardo Monaco

Cattedra di Medicina del Lavoro
Dipartimento di Scienze Medico Chirurgiche e Medicina Traslazionale
Facoltà Medicina e Psicologia, Sapienza Università di Roma
UO Medicina del Lavoro, Azienda Ospedaliera Sant'Andrea

FORZA LAVORO* 2011

	Totale	Uomini	Donne
Popolazione	59.464	28.750	30.714
Occupati	22.967	13.618	9.349

** espressa in migliaia*

E. Monaco

FORZA LAVORO* 2011

LAVORATORI	DONNE		UOMINI	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
22.967	9.349*	40,7%	13.618*	59,3%

** espressa in migliaia*

E. Monaco

TITOLO DI STUDIO 2011

TITOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE
LAUREA	1.979	2.118	4.097
DIPLOMA	6.082	4.631	10.713
LICENZA MEDIA	4.728	2.223	6.951
LICENZA ELEMENTARE	829	377	1.206

espresso in migliaia

E. Monaco

PROFILO PROFESSIONALE 2011			
	OCCUPATI UOMINI	OCCUPATI DONNE	TOTALE
DIRIGENTE	290	106	396
QUADRO	658	509	1.167
IMPIEGATO	3.374	4.354	7.728
OPERAIO	5.165	2.585	7.750
LIBER PROFESS	854	368	1.222
<i>espressi in migliaia</i>			
E. Monaco			

SETTORI DI ATTIVITÀ 2011

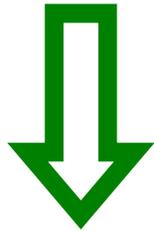
SETTORI DI ATTIVITÀ	OCCUPATI UOMINI	OCCUPATI DONNE	TOTALE
AGRICOLTURA	602.000	248.000	850.000
INDUSTRIA	5.203.000	1.335.000	6.538.000
SERVIZI	7.814.000	7.765.000	15.579.000

E. Monaco

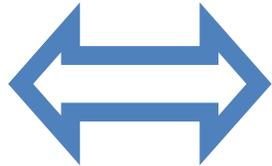
COMPOSIZIONE % FORZA LAVORO 1881-2011

Anno	Agricoltura	Industria	Terziario
1881	65.4	20.2	14.4
1936	52.0	25.6	22.4
1951	43.0	29.9	27.1
1981	11.1	41.5	47.4
1999	5.5	32.6	61.9
2011	3.7	28.4	67.9

E. Monaco



Saturnismo
Idrargirismo
Silicosi



Ipoacusie da rumore
Broncopneumopatie

Neoplasie professionali



Patologie muscolo-scheletriche
Patologie da lavoro d'ufficio
Patologie della riproduzione
Disturbi della sfera psichica
(*stress, mobbing, burn out*)

Fattori che favoriscono l'emergere di rischi trasversali

- utilizzo di nuove forme di contratti di lavoro (contratti precari)
- l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso (scarsità di lavoro);
- forza lavoro sempre più vecchia (poco flessibile e poco adattabile ai cambiamenti) per mancanza di adeguato turn-over;
- alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte del management;
- tensione emotiva elevata, per violenze e molestie sul lavoro;
- interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata.

European Agency for Safety and Health at Work

- intensificazione dei processi di globalizzazione, sviluppo tecnologico, informatizzazione, crisi economica
- riorganizzazione della produzione e delle attività lavorative (fusioni, accorpamenti)
- risoluzione dei rapporti di lavoro >> t.determinato!!
- sfaldamento delle relazioni tra colleghi e con il datore di lavoro (↑ competizione e rivalità)
- esternalizzazione, sub-appalti → conflitti di ruolo

MOBBING

Soggetti tra i 15 e i 70 anni intervistati negli anni 2008-2009
che hanno riferito mobbing nel corso della vita

Più di 2 milioni di casi in Italia (2.633.000)
/ 29 milioni di occupati = il 9%

Sesso maggiormente colpito: femmine

Classe di età maggiormente colpita: 25-34
anni

(fonte ISTAT 2010)

MOBBING



MOBBING

Vessazioni sistematiche attuate, con intenzionalità lesiva, da superiori e/o colleghi nei confronti di uno o più soggetti attraverso azioni ripetute che mirano ad emarginare e danneggiare l'integrità psico-fisica del lavoratore

Monaco 2004

PARAMETRI PER IL RICONOSCIMENTO DEL MOBBING

- Ambiente lavorativo
- Frequenza delle azioni
- Durata
- Intento persecutorio
- Tipo di azioni

TIPO DI AZIONI

- Attacchi ai contatti umani
- Isolamento sistematico
- Cambiamento delle mansioni
- Attacchi contro la reputazione
- Violenza o minacce di violenza

(almeno 2 delle 5 categorie di azioni ostili)

MOBBING

- *Accuse di scarsa produttività*
- *Assegnazione di compiti superiori a subordinati*
- *Assegnazione di obblighi dequalificanti o umilianti*
- *Attribuzione di incarichi con indicazioni aspecifiche*
- *Addebito di contestazioni infondate con sanzioni disciplinari pretestuose*
- *Contestazioni o richiami disciplinari non adeguati*
- *Controlli medico fiscali impropri e/o reiterati*
- *“Divide et impera”*
- *Esclusione da riunioni plenarie*
- *Emarginazione e isolamento della vittima nell'ambito lavorativo*

MOBBING

- Esclusione reiterata del lavoratore ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento profess.
- *Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo*
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- *Imposizione di turni gravosi*
- Imposizione di non parlare con la vittima
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- *Lesione dell'immagine e/o della reputazione presso colleghi e superiori*
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- *Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata*

MOBBING

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- *Minacce di trasferimento*
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- *Provocazioni al fine di indurre il soggetto a reazioni incontrollate*
- Richieste di lavoro urgente senza motivazioni
- *Richieste con obiettivi impossibili*
- Ripetute variazioni di orientamento sul lavoro
- *Ripetuti trasferimenti ingiustificati*
- Svuotamento delle mansioni
- *Tendenza a riferire giudizi negativi di terzi*
- Uso di minacce e di tono arrogante
- *Valutazioni di profitto non adeguate*

I protagonisti

- vittima o mobbizzato
- aggressore o mobber
- spettatori: side-mobber, co-mobber

SINTOMATOLOGIA

Disturbo dell'adattamento

Disturbo post traumatico da stress

Sintomi psichici

Sintomi fisici

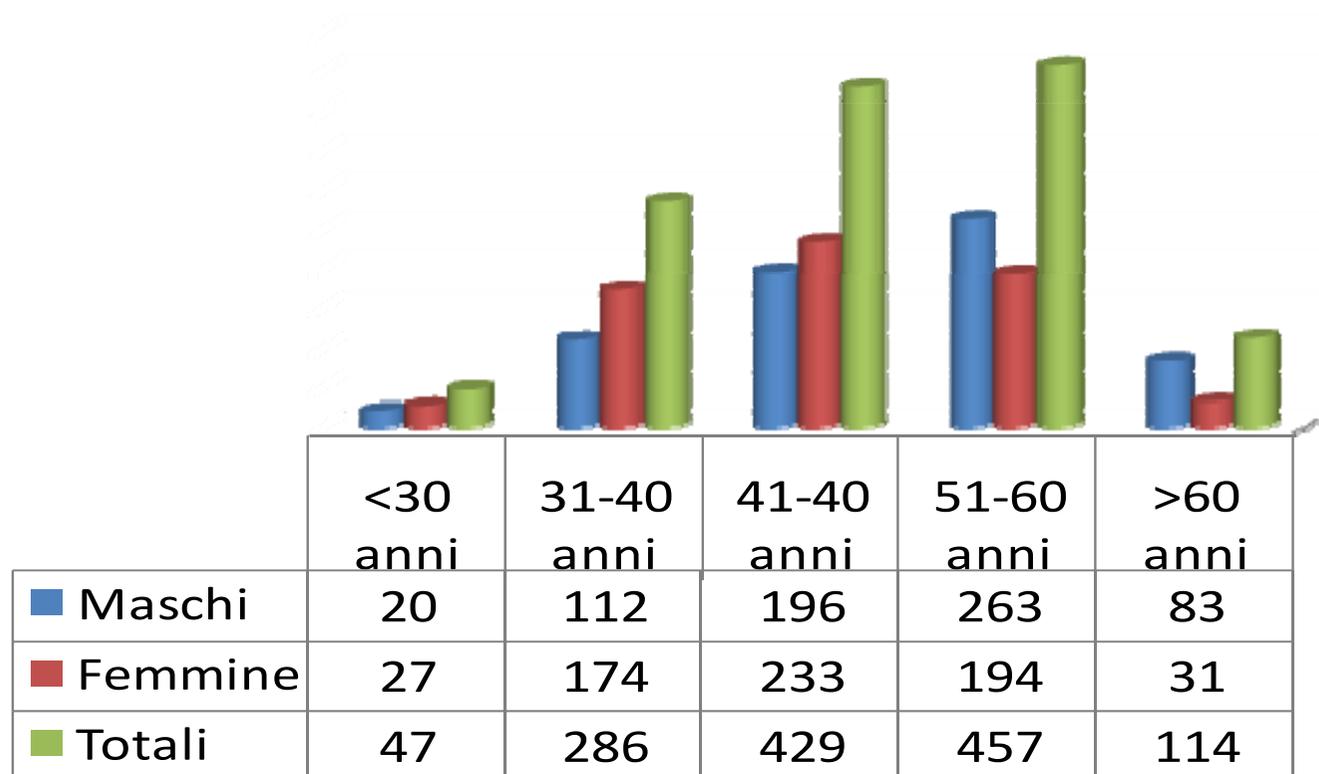
L'esperienza dell'ambulatorio *mobbing* dell'Ospedale Sant'Andrea

dal giugno 2001 circa 1700 utenti

oggetto dello studio 1333 utenti (aprile 2011)

- ✓ provenienza 93% regione Lazio
- ✓ scolarità: 51,4% diploma, 29,6% laurea,
15% media, 2,2% elementare
- ✓ uomini 50,4% donne 49,6%
- ✓ età media 47 aa

utenti secondo età e sesso

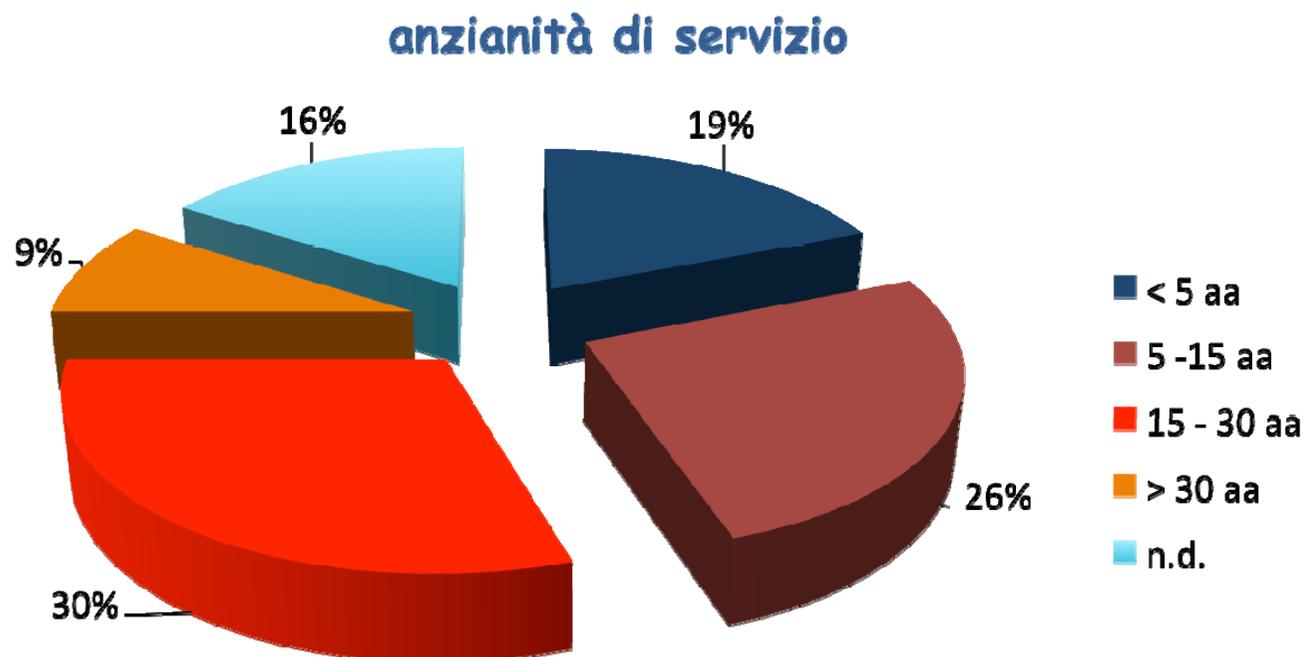


E. Monaco

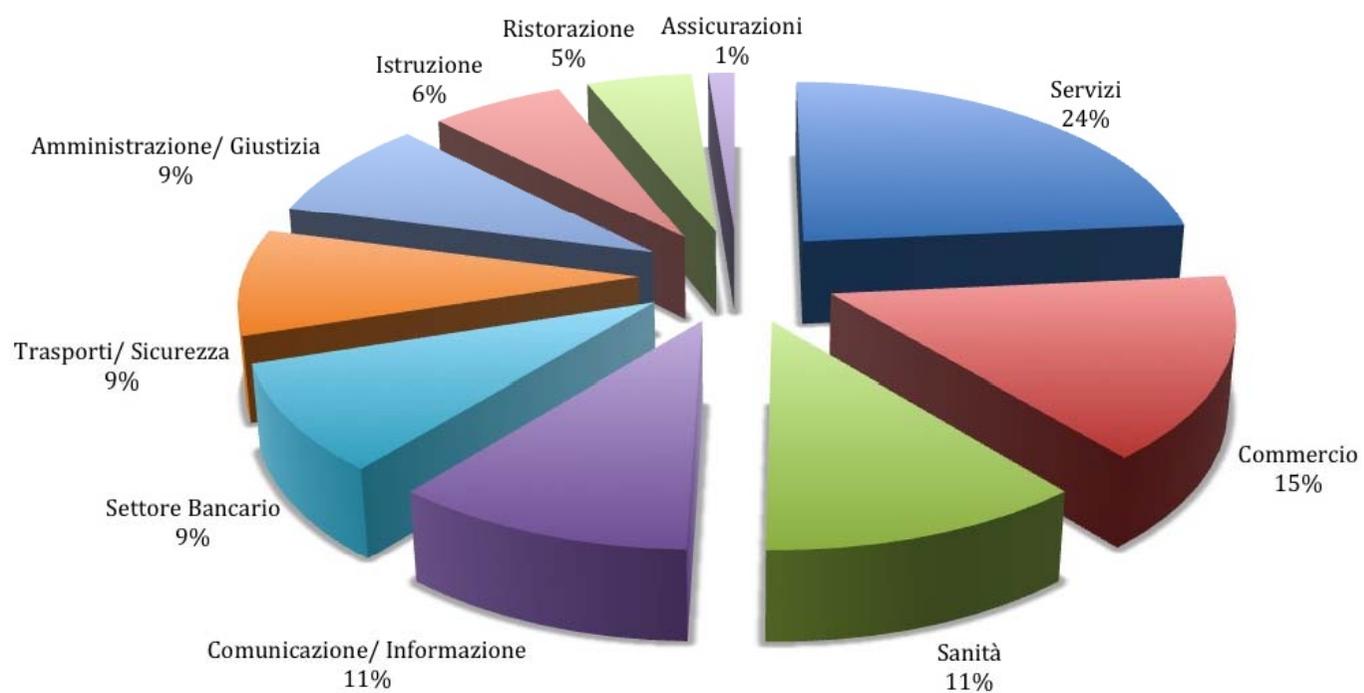
L'esperienza dell'ambulatorio *mobbing* dell'Ospedale Sant'Andrea

- ✓ aziende pubbliche 25,7%, aziende private 64,4%, 9,9% n.d.
- ✓ terziario 84%, industria 9%, agricoltura 2%, 5% n.d.
- ✓ impiegati/operai 68%, quadri/dirigenti 21,2%, disoccupati/licenziati 4,5%, n.d. 6,3%
- ✓ contratti: a t.indeterm. 81%, t.determ. 3,2%, libero professionale 0,3%, n.d. 15,4%

L'esperienza dell'ambulatorio *mobbing* dell'Ospedale Sant'Andrea



utenti secondo attività economiche



E. Monaco

Iter diagnostico

UU.OO.

Medicina del Lavoro:

anamnesi, esame obiettivo, raccolta ed esame della documentazione lavorativa

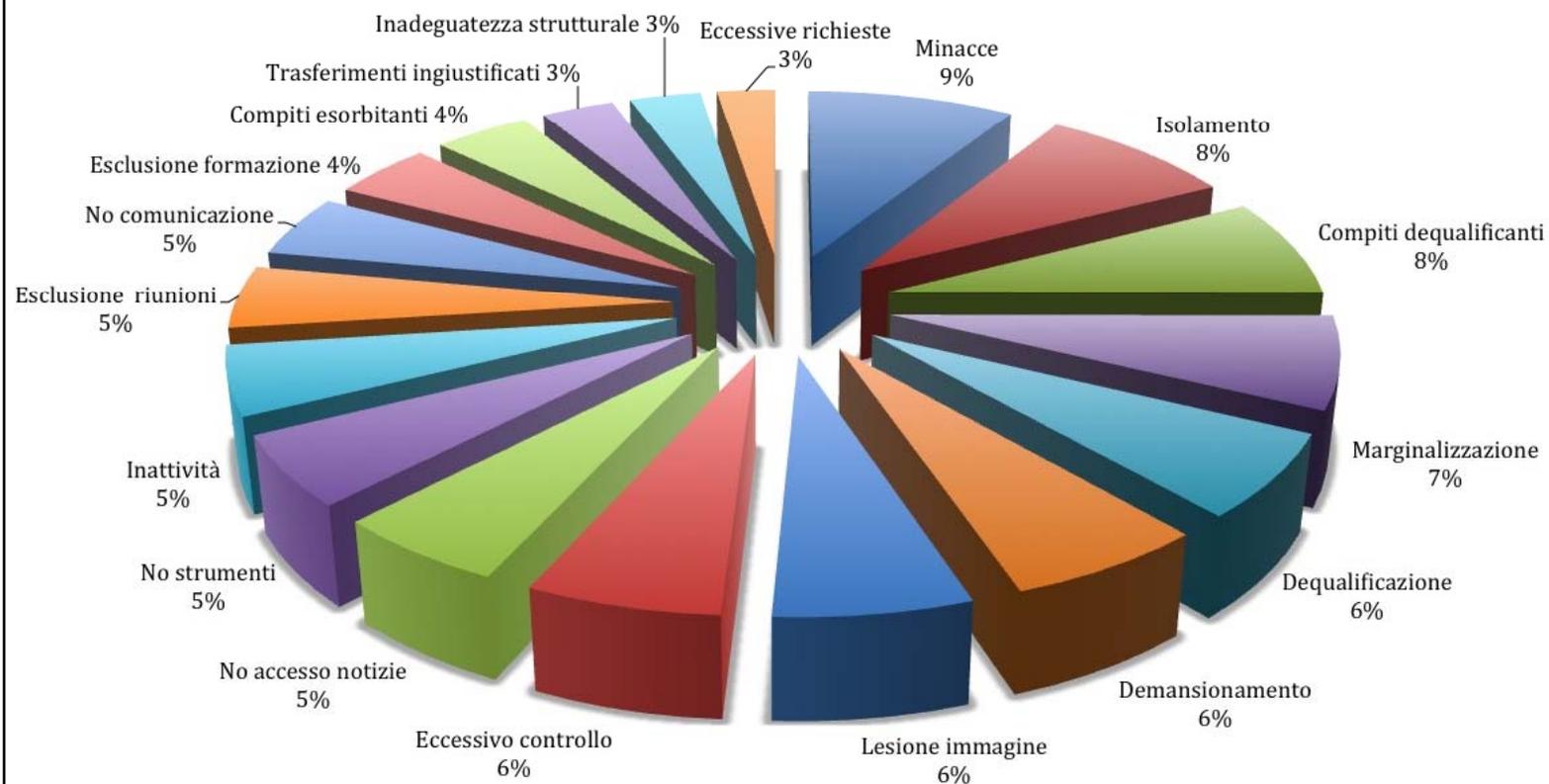
Psichiatria:

MMPI-2

Medicina Interna (neuroendocrinologia):

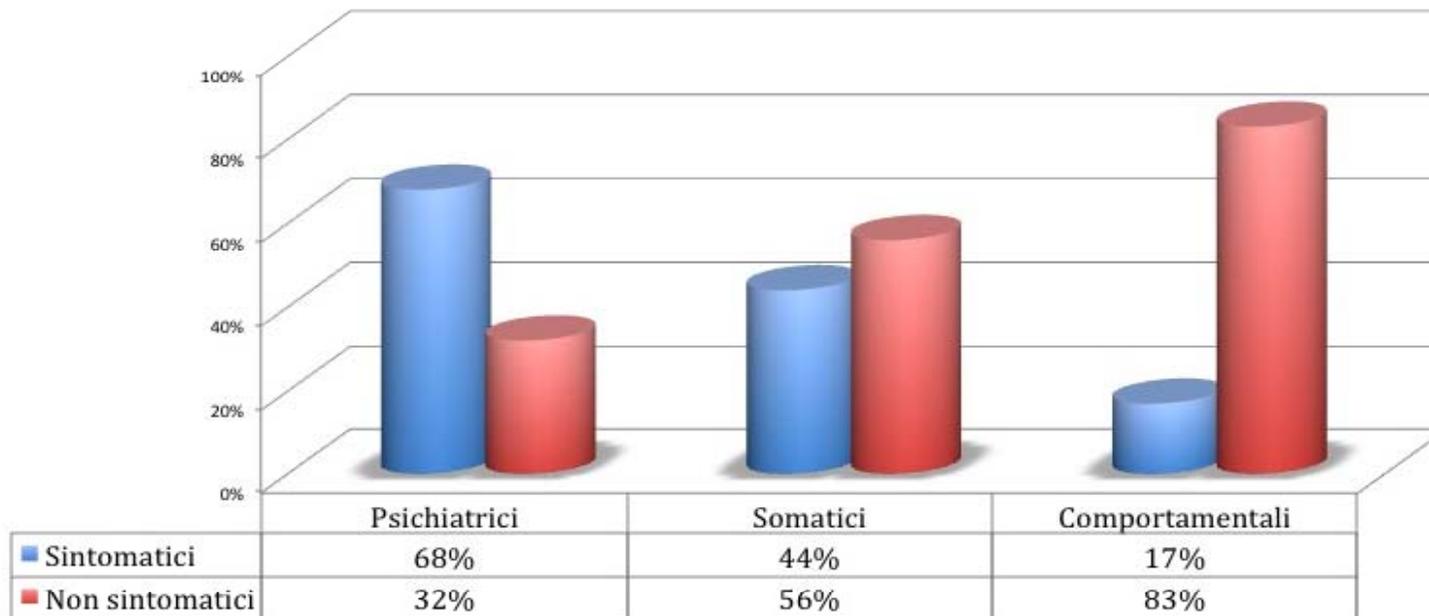
ACTH, Cortisolo, DHEA-s, GH, FSH, LH, TSH, Testosterone, Estradiolo,

tipologia di vessazioni riferite



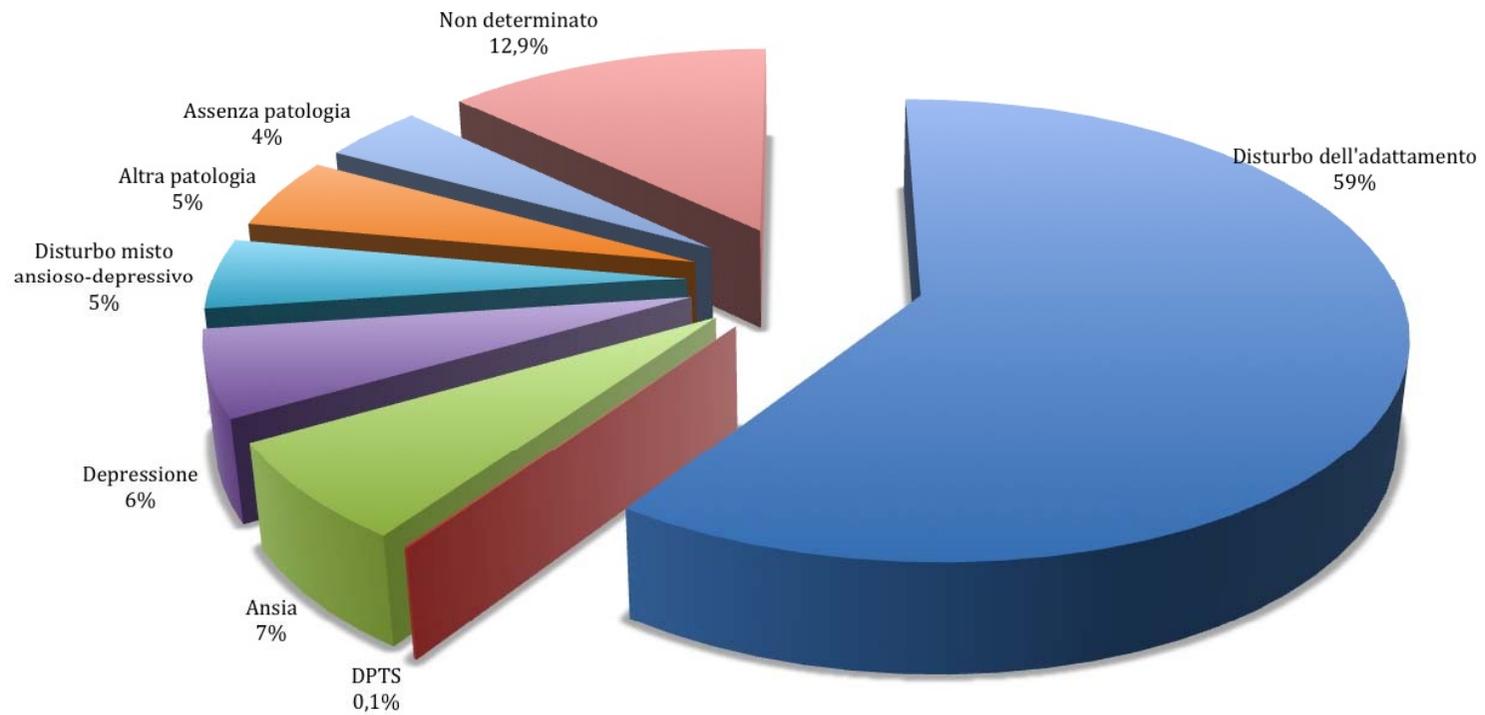
E. Monaco

Sintomi riferiti riconducibili a stress



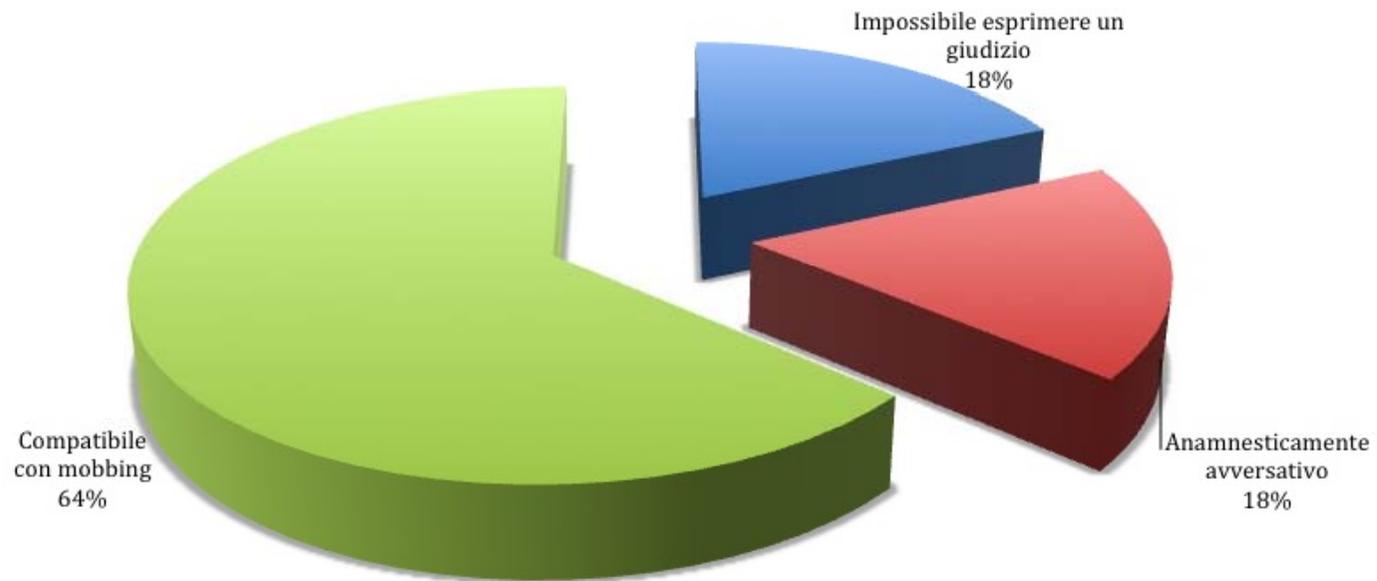
E. Monaco

Diagnosi psichiatriche



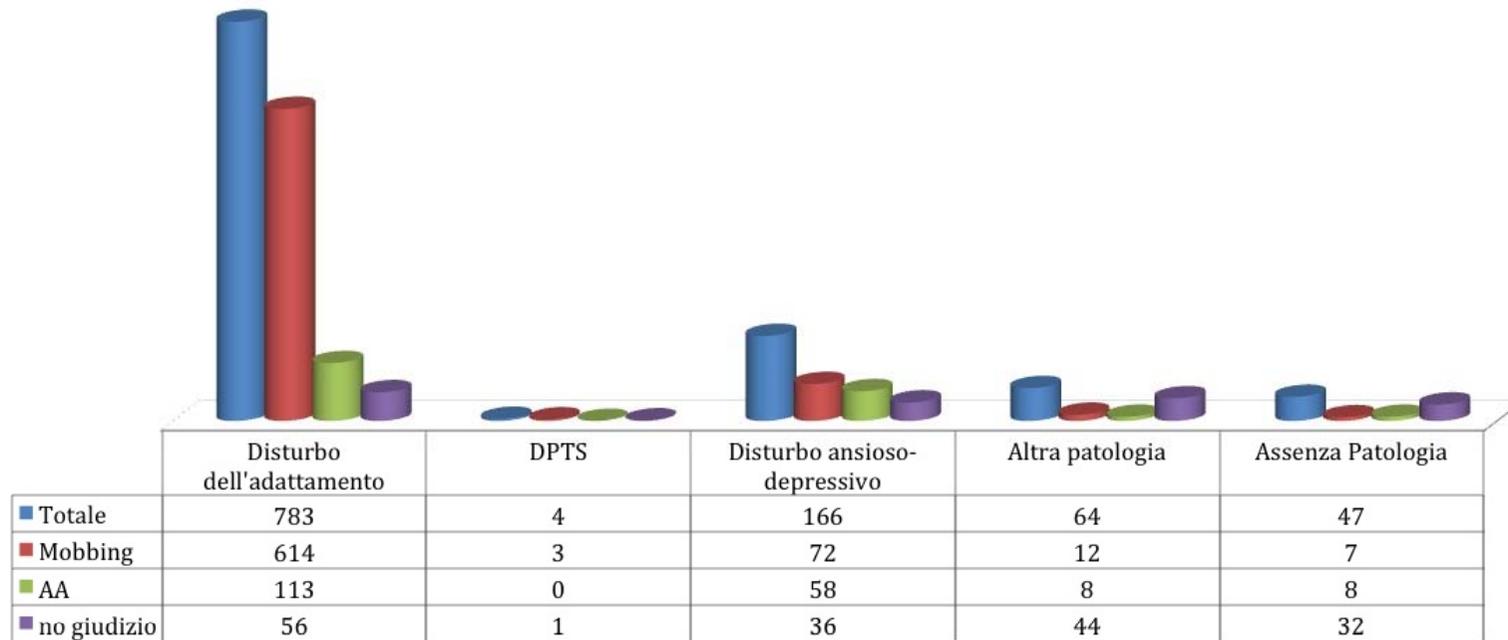
E. Monaco

Certificazioni



E. Monaco

Certificazioni e Diagnosi psichiatriche





A CHI SI È RIVOLTO IL MOBBIZZATO

*Soggetti tra i 15 e i 70 anni intervistati negli anni 2008-2009 che hanno riferito mobbing negli ultimi 3 anni * (fonte ISTAT 2010)*

UOMINI		DONNE	
Superiori	20,3%	Superiori	28,1%
Collegli	48,0%	Collegli	57,3%
Comitato pari opportunità	0,3%	Comitato pari opportunità	0,9%
Organizzazioni sindacali	15,4%	Organizzazioni sindacali	8,0%
Altri	0,8%	Altri	0,4%
Nessuno	31,3%	Nessuno	23,0%

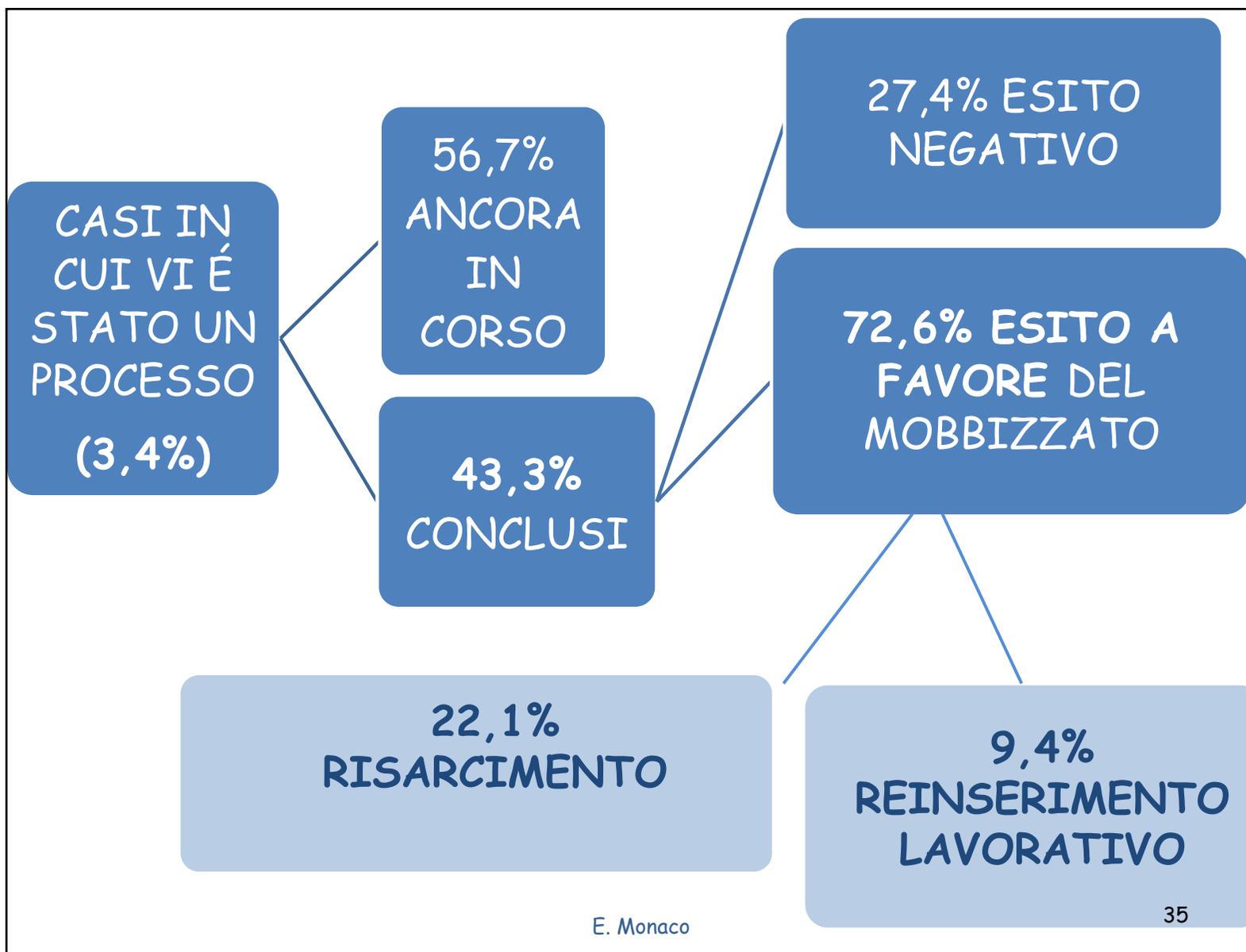
** Il totale può superare 100 perché più strategie possono essere state messe in atto dalla stessa vittima.*

33

ESITO SUL LAVORO

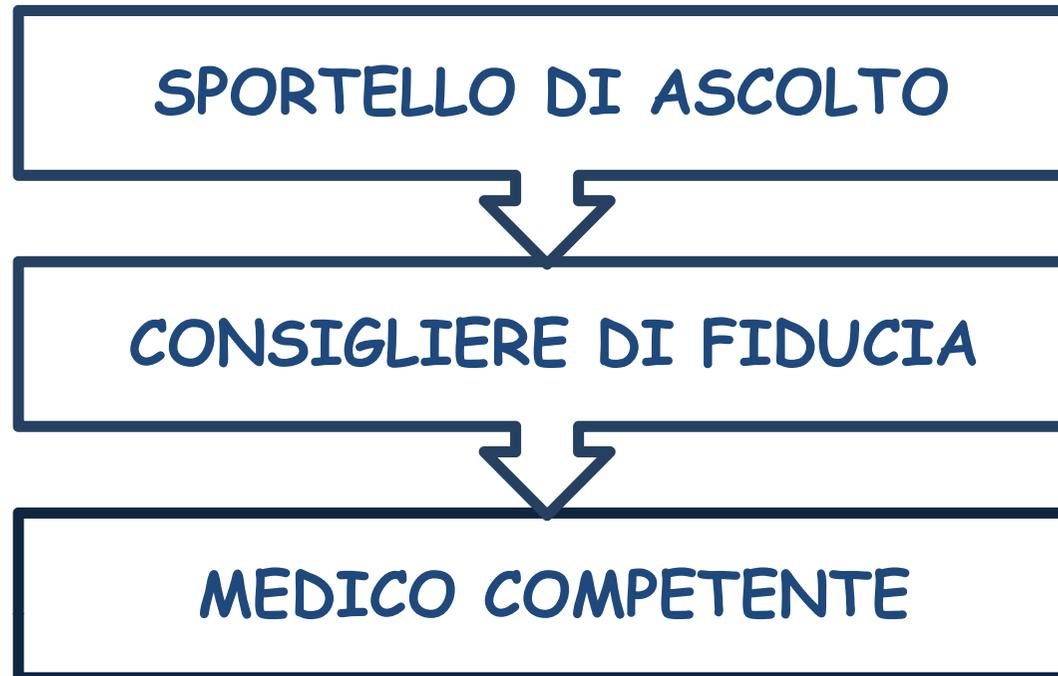
Soggetti tra i 15 e i 70 anni intervistati negli anni 2008-2009 che hanno riferito mobbing negli ultimi 3 anni (fonte ISTAT 2010)

UOMINI		DONNE	
Si è dimesso	10,9%	Si è dimesso	22,4%
È stato licenziato	5,2%	È stato licenziato	5,3%
L'hanno trasferito in un altro ufficio	5,5%	L'hanno trasferito in un altro ufficio	5,1%
Ha chiesto il trasferimento ad altro ufficio	1,8%	Ha chiesto il trasferimento ad altro ufficio	3,6%
Non gli hanno rinnovato il contratto	1,2%	Non gli hanno rinnovato il contratto	3,4%
Nessuno, sono ancora in corso	29,9%	Nessuno, sono ancora in corso	26,5%
Nessuno, sono finiti	31,1%	Nessuno, sono finiti	17,2%
Nessuno, è cambiata la persona		Nessuno, è cambiata la persona	



PROCEDURA PER LA VALUTAZIONE DEL MOBBING

Per la valutazione del mobbing non esiste un'unica modalità valida per ogni contesto, ma sono reperibili diversi protocolli valutativi ugualmente validi ed attendibili.



CONSEGUENZE MOBBING

PER IL MOBBIZZATO

- ✓ **Psichiatriche** (*DA, DPS, ...*)
- ✓ **Psicosomatiche** (*app. cardiovascolare e gastrointestinale, cefalea, vertigini,...*)
- ✓ **Relazionali** (*alterati rapporti con colleghi, familiari ed amici*)
- ✓ **Economiche** (*costi degli accertamenti e delle cure, perdita del reddito*)

PER L'AZIENDA

- ✓ **Effetti negativi** (*riduzione produttività, danni di immagine, spese legali per contenzioso giuridico, ...*)

PER LA COLLETTIVITÀ

- ✓ **Costi sociali, danni erariali**

Considerazioni 1

Bersaglio tipo: lavoratore 45-50 aa,
azienda privata,
contratto stabile

- settore privato: ritmi di lavoro serrati, controlli sulla produttività, minore tolleranza
- giovani favoriti: motivi economici, maggiore disponibilità, minori responsabilità familiari
- difficoltà nella risoluzione del contratto (L.300)

Considerazioni 2

- ✓ prevalenza di mobbing strategico a supporto di riduzione degli organici o ringiovanimento del personale
- ✓ esclusione di lavoratrici/tori con 104, 151
- ✓ donne > uomini
- ✓ livello di istruzione/ruolo elevato:
 - > consapevolezza del fenomeno
 - > retribuzione elevata

Considerazioni 3

FENOMENI EMERGENTI

- denuncia di illeciti
- *cunctatores*
- effetti della crisi economica

Considerazioni 4

- ✓ codici etici
- ✓ ruolo dei CUG
- ✓ sportelli di ascolto
- ✓ consigliere di fiducia
- ✓ medico competente
- ✓ formazione ed informazione
- ✓ ruolo dell'Inail (circolare n.71)
- ✓ legge ???