LIBRI

Il mobbing nella Pubblica Amministrazione

Indagine sperimentale sul fenomeno del mobbing sui dipendenti delle strutture nella Pubblica Amministrazione di Roma

A cura di *Alessandra Menelao*

1. Introduzione

Attorno agli anni Novanta, in Svezia, sono comparsi i primi studi sul fenomeno.

In questi ultimi anni varie iniziative, convegni, mailing list, libri, hanno fatto conoscere il

fenomeno del mobbing anche nel nostro Paese definendolo così come una fonte seria di problema individuale, psicosociale e organizzativo.

Il mobbing sta divenendo un'area di intervento importante: molte figure professionali già ci stanno facendo i conti, come ad esempio psicologi clinici e del lavoro, formatori, sindacalisti, avvocati, giuristi, legislatori, responsabili delle risorse umane, dirigenti ecc.

Nell'immaginario collettivo la parola «mobbing» genera equivoci. L'equivoco è determinato dal fatto che vengono utilizzati molti termini per definire il fenomeno.

Mobbing, bullismo, bossing, vessazioni, terrorismo, molestia morale, molestia sessuale, abuso lavorativo, spadroneggiamento sono alcune tra le tante definizioni che vengono utilizzate per definire il fenomeno.

L'uso improprio di tante definizioni comporta inevitabilmente l'impossibilità concreta di poter conoscere il fenomeno.
Ma cosa è il mobbing e quali sono le sue azioni difficile dirlo.
Possiamo partire dalla constatazione evidente che esso si verifica sul posto di lavoro. La parola mobbing, infatti, deve essere legata alla parola lavoro e dal canto suo la parola lavoro deve essere legata al gruppo di lavoro.

Nella nostra società lavorare non è più un semplice comportamento necessario alla soddisfazione dei bisogni primari per sé e per la propria famiglia.

Oggi, dopo il cambiamento che la nostra società post-industriale ha messo in atto, il lavoro è diventato anche un mezzo per dimostrare il proprio status sociale.

Lavorare significa, quindi, interagire con altri individui. Il lavoro è un’attività che si fa in gruppo, dove ogni singolo lavoratore cerca di soddisfare i propri bisogni di soddisfazione, di riconoscimento, di sicurezza e di appartenenza.

Il lavoro di gruppo si basa principalmente su quel "sentimento di appartenenza" che il singolo lavoratore possiede nei confronti dell’azienda e nei confronti del gruppo di colleghi.

Il sentimento di appartenenza permette la rimozione e la riduzione di alcune problematiche di tipo relazionale che si verificano sul posto di lavoro.

Nasce da sé la convinzione che quando nasce una problematica di tipo relazionale all’interno del gruppo di colleghi si verifica la mancata fiducia reciproca e si creano situazioni vessatorie che a lungo andare danno luogo alla sindrome del mobbing psico-sociale.

Le numerose e complesse problematiche di natura sociale, organizzativa e psicologica che riguardano il benessere del lavoratore stanno divenendo oggetto di quotidiana attualità ed interesse da parte del mondo sindacale.

La U.I.L., con la costituzione del Coordinamento Nazionale Mobbing, diretta dal segretario organizzativo della U.I.L., si è posta come obiettivo fondante la possibilità di combattere il fenomeno del mobbing.

Ha attivato numerosi centri di ascolto in tutta Italia con l'obiettivo di offrire un utile servizio per far fronte alla problematica specifica.

Tutto questo nasce dalla constatazione che per combattere il fenomeno del mobbing bisogna conoscerlo nei suoi aspetti caratteristici, parafrasando uno slogan pubblicitario, divenuto oramai famoso, possiamo dire: conoscerlo è meglio che curare!

Conoscere un fenomeno significa analizzarlo nella sua interezza strutturando ricerche scientifiche.

Ecco questo è un punto nodale. La ricerca sul mobbing nasce con l'obiettivo di offrire delle utili informazioni a tutti coloro che, a vario titolo e con le più svariate professionalità, si trovano ad occuparsi di questo devastante fenomeno.

Purtroppo si registra un fenomeno inquietante: in Italia lo stato dell'arte delle ricerche è per lo più nullo.

Mentre da una parte si fa un gran parlare di mobbing poco si sa sull'epidemiologia del fenomeno con il conseguente risultato che ogni esperto fornisce i propri "numeri".

Allo stato attuale si fa riferimento ad una ricerca eseguita nell'anno 2000 dall'ILO (International Labour Office) e che è conosciuta con il nome di " terza indagine sulle condizioni di lavoro", la quale afferma che nell'anno 2000 circa l'8% (12 milioni) di lavoratori in Europa è stato vittima di vessazioni sul luogo di lavoro.

Secondo tale ricerca in Italia i lavoratori colpiti sono circa il 4,2% di tutta la popolazione lavorativa.

Da questa fotografia scattata a Dublino sembra che l'Italia è il paese europeo che meno subisce tale problematica.

A giudicare, però, dalle richieste che ogni giorno arrivano ai centri di ascolto della U.I.L. ciò non sembra essere una fotografia reale della realtà italiana.

Per questo motivo la U.I.L. P.A. ha pensato di organizzare, da un punto di vista scientifico-metodologico, una prima ricerca su questo

tema.

L'innovazione principale di questa ricerca è stata la possibilità, attraverso il lavoro svolto congiuntamente da molte figure professionali della U.I.L. e della U.I.L. P.A. di poter aver dei risultati innovativi nell'ambito delle ricerche sul mobbing.

Esperienza che riteniamo positiva e che può essere un utile strumento per tutti coloro che vogliono strutturare ricerche sul tema.