



QUANDO IL “LAVORO” DIVENTA “FATICA”

Riflessioni sul Mobbing

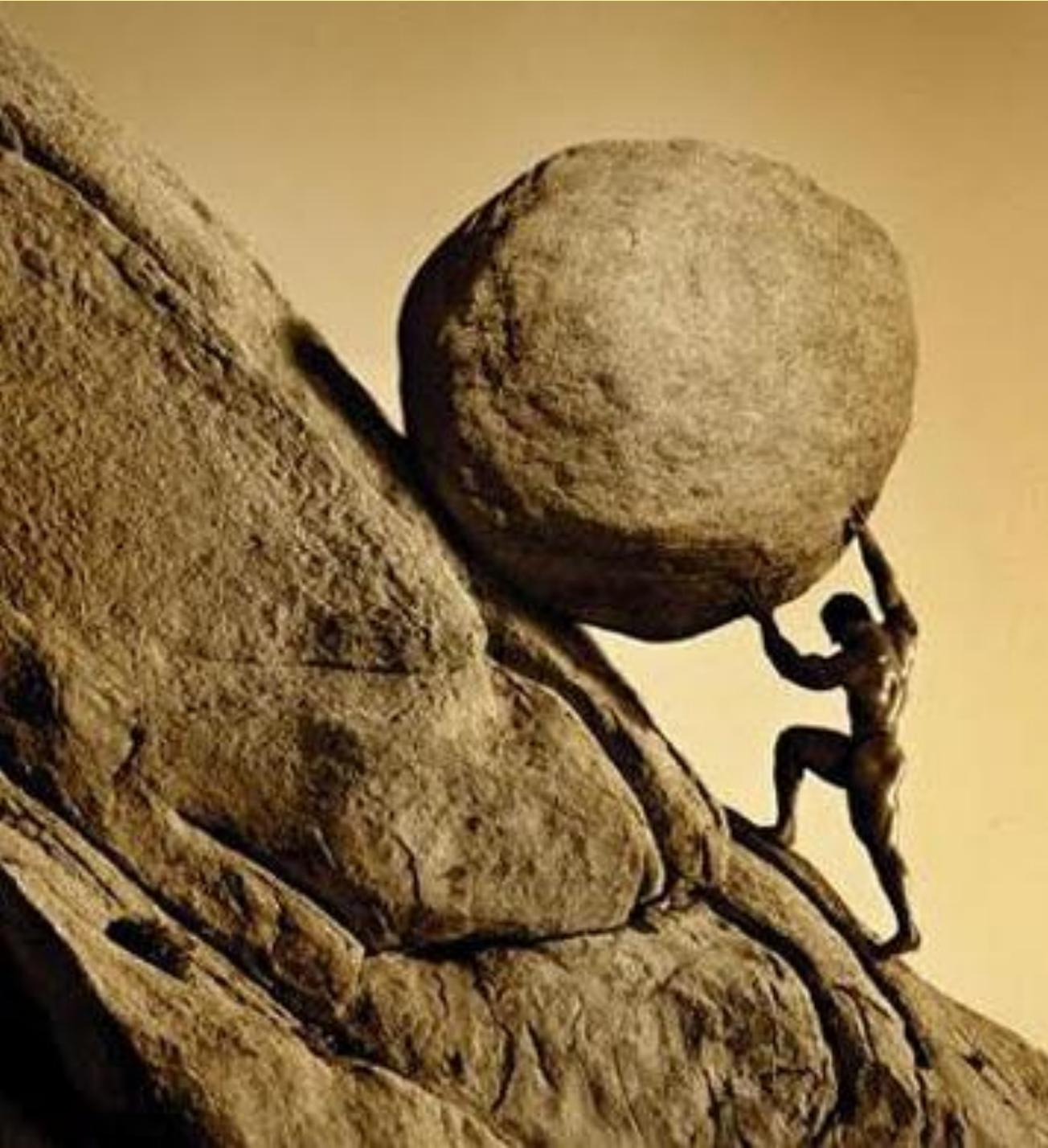
Alessandra Anna Cineglosso
Psicologa/Psicoterapeuta

“LAVORO”: COSA VUOL DIRE?

La parola *lavoro* (così come il corrispondente inglese *labour*) deriva dal latino *labor* che significa “fatica, pena, sforzo” ed è riconducibile al verbo *labare*, ossia “vacillare sotto un peso”.

Il vocabolo spagnolo *trabajo* in origine significava “mettere al mondo” ma è anche riconducibile alla parola *tripalium* che, in latino, indicava uno strumento di tortura. Non a caso, in alcune regioni di Italia, è ancora in uso il verbo *travagliare* per indicare un lavoro duro, faticoso, pericoloso.





Le idee più antiche legate all'attività lavorativa rimandano alla pena, alla sofferenza, al dolore, alla dipendenza, allo sfruttamento.

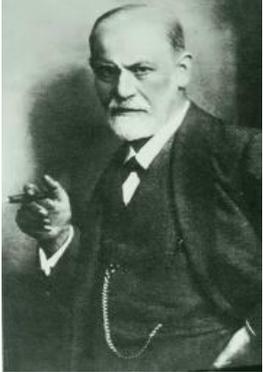
Nel mondo antico il *lavoro*, inteso come attività manuale, era considerato come il dolore richiesto dagli Dei agli uomini per i beni ad essi concessi (Senofonte); come un elemento che soffocava l'intelligenza, distraendola dai fini politici e speculativi (Aristotele); come elemento di distrazione dalla vita contemplativa (Cicerone).



Nel tempo, la parola lavoro ha acquisito nuovi significati che portano a considerarlo come “momento di interazione e di scambio con l’ambiente, come possibilità di evoluzione individuale e collettiva”, come “diritto, desiderio, creatività”.

Questa diversa concezione del lavoro, maturata soprattutto dal Rinascimento in poi, ha portato ad una sua idealizzazione come attività che nobilita l’uomo, come testimoniato dai proverbi popolari. Il lavoro viene, quindi, ad assumere un forte valore etico e sociale.

IL LAVORO SECONDO LA PSICOANALISI



- Secondo Sigmund Freud, “Amore e lavoro sono i due poli importanti della vita” e la maturità emotiva di un individuo dipende proprio dalla capacità di amare gli altri e di svolgere un lavoro gratificante.



- Erik Erikson ritiene che due sono i compiti principali che ogni persona deve affrontare nelle fasi 6 e 7 dello sviluppo (ossia dall’inizio dell’età adulta fino al suo termine, intorno ai 65 anni): la capacità di stabilire relazioni improntate sull’intimità e sulle cure affettuose e la capacità di trarre soddisfazione dal proprio lavoro.



IL SIGNIFICATO DEL LAVORO NELLA VITA DELL'UOMO

- Il lavoro è innanzitutto un mezzo per guadagnarsi da vivere, ma è anche molto di più: gran parte della vita adulta è, infatti, dedicata a quest'attività.
- Nel migliore dei casi il lavoro *dovrebbe* essere ciò che è il **gioco** per i bambini: ossia un'occasione per stabilire rapporti sociali con i coetanei al di fuori della famiglia, imparare ad affrontare e risolvere nuove sfide e problemi, promuovere lo sviluppo di abilità fisiche e mentali, essere una fonte di divertimento.



IL RAPPORTO INDIVIDUO-AZIENDA

CONTRATTO GIURIDICO

Il riferimento normativo è costituito dall'art. 2094 del Codice Civile: *“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale”*.

Alla base del contratto giuridico tra lavoratore e azienda c'è, dunque, la *promessa* di prestazioni corrispettive: la prestazione lavorativa (da parte dell'individuo) e la retribuzione (da parte dell'azienda).

CONTRATTO PSICOLOGICO

Se è vero che il contratto giuridico è importantissimo per la tutela delle parti coinvolte in un rapporto di lavoro, è anche vero che non è da solo sufficiente a spiegare la relazione individuo-azienda.

Tale relazione, infatti, non si basa unicamente sul reciproco rispetto di norme e regole, ma si caratterizza anche per l'aspettativa di qualcos'altro oltre alla retribuzione ed alla prestazione lavorativa.



LE ASPETTATIVE DELL'INDIVIDUO

Le aspettative delle persone nei confronti dell'azienda possono essere di diverso tipo:

- “*il dovuto*”, ossia ciò che consegue dal contratto giuridico e comprende tutte le garanzie previste per legge;
- le esigenze di sviluppo professionale;
- le esigenze di status (ossia quei trattamenti da cui si *vede* quanto una persona conta nell'azienda);
- riconoscimenti economici;
- riconoscimenti professionali;
- riconoscimenti di carriera;
- sicurezza sul lavoro (che riguarda sia l'ambiente fisico sia le condizioni di lavoro).



LE ASPETTATIVE DELL'AZIENDA

Anche le aspettative dell'azienda nei confronti del lavoratore possono essere di diverso tipo:

- “*il dovuto*”, ossia ciò che è dovuto e garantito sulla base del rapporto di lavoro;
- lealtà, correttezza, etica nel comportamento;
- identificazione, appartenenza, impegno verso i propri obiettivi;
- collaborazione attiva;
- diligenza, puntualità, ordine, precisione, attenzione nell'esecuzione del lavoro.



MOBBING: STORIA DI UN CONCETTO

La parola “mobbing” deriva dal verbo inglese “to mob” che può essere tradotto come **assalire in massa, malmenare, aggredire.**

Il termine fu coniato dall’etologo Konrad Lorenz nel 1971 per descrivere il comportamento di alcuni animali della stessa specie che si coalizzano contro un membro del gruppo e lo escludono dalla comunità fino a condurlo, in alcuni casi, alla morte.

Solo negli anni ’80, lo psicologo tedesco Heinz Leymann mutuò dall’etologia il concetto di “mobbing” per designare **una forma di violenza psicologica sul posto di lavoro** e cominciò ad occuparsi scientificamente e sistematicamente del fenomeno.



MOBBING: DEFINIZIONE O DEFINIZIONI?

"Il mobbing o terrore psicologico sul posto di lavoro si riferisce ad una modalità di **comunicazione ostile e non etica** sistematicamente diretta da uno o più soggetti (specialmente) verso un solo individuo; questi, per mezzo di persistenti attività di mobbing, è spinto e mantenuto in una **condizione d'impotenza**.

Queste azioni avvengono con una **frequenza elevata** (definizione statistica: almeno una volta alla settimana) e per **periodi protratti** (definizione statistica: almeno per sei mesi).

A causa della frequenza e della durata del comportamento ostile, questo maltrattamento porta a **sofferenza mentale, psicosomatica e sociale**".

(Heinz Leymann, 1990)



INDICATORI COMUNI ALLE DIVERSE DEFINIZIONI:

- INTENZIONALITÀ LESIVA
- SISTEMATICITÀ E FREQUENZA DELL'AZIONE
- SBILANCIAMENTO DI POTERE
- CONSEGUENZE SUL BENESSERE PSICO-FISICO DELLA VITTIMA

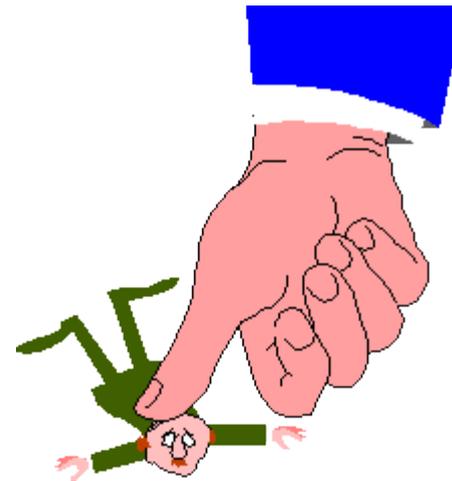


TIPOLOGIE DI MOBBING

Mobbing orizzontale



Mobbing verticale



ATTIVITÀ MOBBIZZANTI

(Tom Field in “Bully in Sight”, 1996)

Attacchi alla possibilità di comunicare

- ❑ il capo e/o i colleghi limitano le possibilità di esprimersi della vittima
- ❑ viene sempre interrotto quando parla
- ❑ gli si rifiuta il contatto con gesti o sguardi scostanti ecc.

Attacchi alle relazioni sociali

- ❑ il soggetto è costantemente isolato
 - ❑ non gli si rivolge la parola
 - ❑ ci si comporta come se non esistesse
 - ❑ viene trasferito in un ufficio lontano dai colleghi
 - ❑ il soggetto non si invita alle riunioni
 - ❑ il soggetto non si invita più a prendere il caffè, non si invita alle feste
- 

ATTACCHI ALL'IMMAGINE SOCIALE

- ❑ si inventano le storie che riguardano la vittima e la sua vita privata
- ❑ si parla alle sue spalle
- ❑ lo si ridicolizza
- ❑ lo si sospetta di essere malato di mente
- ❑ si prende in giro un suo handicap fisico o la sua vita privata
- ❑ lo si costringe a lavori umilianti

ATTACCHI ALLA SALUTE

- ❑ lo si costringe a fare lavori che nuocciono alla sua salute
- ❑ lo si minaccia di violenza fisica
- ❑ gli si fa violenza fisica leggera o più pesante (ad esempio, molestie sessuali)
- ❑ gli si negano i giorni liberi o le ferie

ATTACCHI ALLA QUALITÀ DELLA SITUAZIONE PROFESSIONALE

- ❑ Critiche continue al lavoro e alla vita privata
- ❑ Controllo esagerato
- ❑ Valutazioni basse e punizioni
- ❑ Nessun compito da svolgere o nessuno strumento di lavoro (“Sindrome della scrivania vuota”)
- ❑ Dequalificazione professionale o Compiti molto al di sopra delle capacità
- ❑ Continuo cambio di mansione lavorativa
- ❑ Compiti con i tempi impossibili (“Sindrome della scrivania piena”)
- ❑ Manomissione degli strumenti di lavoro
- ❑ Falsificazione della documentazione



CONSEGUENZE DEL MOBBING

DA "IL MOBBING" DI KOSTELIC, M. A. - CAMPANINI, P. IN NUOVOVIVEREOGGI.IT

CONSEGUENZE NELLA SFERA LAVORATIVA

- assenteismo
- demotivazione
- calo di produttività

SINTOMATOLOGIA

- ❑ psicosomatico (cefalea, tachicardia, problemi gastrici, ecc.);
- ❑ emozionale (ansia, disturbi del sonno, dell'umore ecc.);
- ❑ comportamentale (anoressia, bulimia, reazioni autoaggressive - suicidio o eteroaggressive, disturbi sessuali ecc.)

CONSEGUENZE NELLA SFERA PERSONALE

- perdita di fiducia in sé e negli altri
- perdita dell'autostima
- sensi di colpa
- isolamento affettivo

INQUADRAMENTI PSICODIAGNOSTICI

- ❑ Disturbo dell'adattamento (DA)
 - ❑ Disturbo acuto da stress (DAS),
 - ❑ Disturbo post-traumatico da stress (DPTS)
- 

MOBBING: COSA FARE?

DA "IL MOBBING" DI KOSTELIC, M. A. - CAMPANINI, P. IN NUOVOVIVEREOGGI.IT

- Non prendere decisioni irreversibili!
- Allontanarsi dal posto di lavoro? (trasferimento, malattia e dimissioni)
- Documentarsi
- Raccogliere informazioni (episodi di mobbing, ambiente di lavoro, informazioni personali)
- Cercare professionisti a cui affidarsi (sindacato, associazioni, medico di base, psichiatri, psicologi, avvocati, ecc.)
- Adire le vie legali
- Condividere i propri vissuti con amici e familiari
- Ricorrere all'aiuto di un esperto (psichiatra, psicologo)



COSA PUÒ FARE UNO PSICOLOGO?



- Fiducia in sé e negli altri
- Autostima
- Progettualità (interesse e fiducia nel futuro)
- Supporto nei momenti di angoscia
- Fare leva sulle risorse del paziente
- Prevenzione di possibili ricadute
- Riadattamento al lavoro

CONTATTI

Alessandra Anna Cineglosso

338 26 42 155

Orta di Atella (CE) – Via Cavour, 2

Caserta – C.so Trieste, 118

a.cineglosso@email.it

www.alessandraannacineglosso.wordpress.com



**IL LAVORO NON MI PIACE – NON PIACE
A NESSUNO – MA MI PIACE QUELLO CHE
C'È NEL LAVORO: LA POSSIBILITÀ DI
TROVARE SÉ STESSI.**

**JOSEPH CONRAD, *CUORE DI TENEBRA*,
1902**



**BUON LAVORO A
TUTTI!**