

## IDENTIKIT DEL MOBBIZZATO

### COMMENTI ALLE STATISTICHE DEI PASSAGGI ALLO SPORTELLO D'ASCOLTO RISORSA

2021 vs. 2020

#### **Numerosità dei primi passaggi:**

Mentre in 12 mesi del 2020 erano passate **23 persone**, da gennaio a giugno 2021 abbiamo ricevuto in presenza o telefonicamente (causa lockdown) già **18 persone**, escluse le prenotazioni già acquisite per la ripresa dopo le ferie estive.

#### **Genere:**

Nei primi 6 mesi 2021, rispetto al 2020, vi è un **incremento delle donne che passano dal 52% al 56%** dell'intero 2020, con gli uomini che di conseguenza passano dal 48% al 44%

#### **Titolo di studio:**

Nei primi 6 mesi 2021 stabili i diplomati (61%), **in crescita la scolarità bassa (22% contro 17%)**, in decremento **i laureati** (dal 22% al 17%), i quali rappresentano però una **quota superiore** alle aspettative da una categoria con incarichi di responsabilità.

#### **Stato civile:**

Sostanzialmente **stabili nei 2 periodi i single (17%) e gli sposati/separati** (con ricadute sulla situazione familiare) **intorno all'83%**

#### **Conoscenza Risorsa:**

Ormai **il canale di accesso nel 95% dei casi, sia nel 2020 che nel 2021 è il web**, prevalentemente con ricerche organiche su Google, il Tribunale di Torino (che ospita i nostri riferimenti), il sito istituzionale e le 2 pagine Facebook

#### **Settori lavorativi di appartenenza e relativa durata del contratto**

Incremento sostanziale nel 2021 del **settore pubblico**, che passa **dal 17% a 50%**, scambiando la posizione con i servizi privati, (incluse cooperative), dal 61% al 34%. In sostanza il totale del **settore servizi rappresenta mediamente l'80%** del totale. In calo l'industria dal 21% al 17%. Anche i mobbizzati subiscono l'incremento generalizzato nel mercato del lavoro dei **contratti a tempo determinato**, che balzano **dal 10% al 22%** nei primi 6 mesi 2021 rispetto al 2020.

#### **Dimensione aziendale:**

Pur estrapolata da un campione per il quale è stata dichiarata, si ritrovano **sia piccole che grandi aziende (in aumento rispettivamente dal 26% al 33% e dal 48% al 56%)** con conseguente calo delle medie dal 26% all'11%.

#### **Posizione lavorativa:**

Pur rimanendo **prevalenti gli impiegati (stabili intorno al 56%)**, si nota un incremento degli operai (ai quali sono assimilati gli interinali) dal 22% al 33% e una **quota consistente (c.a. 12%)**

**di dirigenti e quadri** (inclusi i lavoratori autonomi che, per la loro posizione esterna non dovrebbero invece subire mobbing)

### **Tipi di mobbing:**

Delle 4 grandi tipologie (attacchi fisico/psicologici, azioni punitive, attacchi alle mansioni, attacchi alla situazione di lavoro) in cui vengono raggruppati i tipi di mobbing, si registra nei primi 6 mesi 2021 un **forte aumento degli attacchi psicologici o fisici che passano dal 14% del 2020 al 27%**. Tra questi si rilevano: insulti/offese, diffamazione, derisione, violazioni della privacy, ma anche violenze fisiche. **Circa la provenienza delle azioni di mobbing**, tra il 2020 e il 2021, sono in calo quelle verticali (dai capi), dal 68% al 56%, stabili quelle verticali/orizzontali (da capi e colleghi), intorno al 26%, ma **sono in crescita quelle provenienti esclusivamente da colleghi dal 5% al 12%** (le cosiddette “guerre tra poveri” per la conservazione del posto di lavoro)

### **Problemi di salute:**

Questi problemi, denunciati dalle persone stesse, sono raggruppati in 4 grandi tipologie: disagio in genere, disturbi fisici, disturbi psicologici, depressione in genere. La crescita più forte nel 2021 si registra nel gruppo: **“depressione in genere” che passa dal 20% al 39%** dei casi, tra cui la maggioranza è la vera e propria depressione maggiore, in cui sfocia il più generico disagio in genere, in calo tra il 2020 e il 2021 dal 20% al 10%, mentre i disturbi fisici (legati a lavori non consoni allo stato di salute pregresso o provocato da tali lavori) e quelli psicologici (i più comuni sono, insonnia, ansia e stress) sono anch’essi in calo dal 60% al 51%.

### **Consigli dati da Risorsa:**

Spiace rilevare che il consiglio di ricorrere a **cause legali**, soprattutto private ma anche tramite sindacato, verso cui Risorsa è stata sempre riluttante a dare, nel 1° semestre 2021 **raggiunge il 43% dei casi**, contro il 27% del 2020. E’ seguito dal gruppo di indicatori denominati: “sostegno psicologico e resistenza attiva” grazie alla ripresa del Gruppo di Mutuo Aiuto a partire da settembre 2020 con il progetto **“Risorsa on line”** che, con l’uso del mezzo telematico, prevede la partecipazione da casa, anche da tutta Italia e non solo nell’area di Torino. Il totale dei consigli di sostegno psicologico coinvolge il 32% nel 2021 contro l’11% dei casi nel 2020, a sfavore del ricorso a medici specialisti, che passa dal 22% del 2020 al 14% del 2021. In calo, per la particolare situazione del mercato del lavoro in seguito alla pandemia, i consigli di mediazioni o ricollocamenti che scendono dal 22% del 2020 al 14% del 2021.

### **Strategie di contrasto da parte di lavoratori**

Le strategie di contrasto al mobbing, già messe in atto e dichiarate dai lavoratori, indipendentemente dai consigli di Risorsa, essendo dati campionari esigui e inferiti al totale, riguardano l’intero periodo 2017-2020 e vengono messi a confronto con i primi 6 mesi 2021. Nel primo periodo, le strategie non meglio identificate erano la maggioranza, mentre nel 2021 si sono precisate in: **cause legali o vertenziali salite al 43%**, (esattamente come anche consigliato da Risorsa) contro il 13%; ricollocazioni e mediazioni salite dal 9% al 25%; (per le esigenze di ricollocamento prevalgono le richieste di trasferimento ad altri uffici/sedi piuttosto che di mediazione). Da notare che Risorsa vedeva invece difficile perseguire le strade di ricollocamenti e mediazioni. Le varie forme di resistenza attiva sono salite dal 3% del 2017/20 al 30% del 1° semestre 2021. Tra queste ultime, i lavoratori dichiarano di essersi rivolti a medici privati (per gli aspetti di aiuto psicologico) e a medici competenti o a strutture pubbliche, come lo Spresal, l’Ispettorato del lavoro, e le Pari Opportunità (per gli aspetti legali). Anche la resistenza attiva, con

sostegno psicologico, che era stata consigliata da Risorsa nell' 11% dei casi nel 2017/20 e del 32% nel 2021 si confronta con richieste del 3% dei casi nel 2017/20, saliti al 30% nel 2021. Infine, le mediazioni/ricollocamenti consigliate nel 22% dei casi nel 2017/20 e nel 14% nel 2021 non coincidono invece con i "desiderata" dei lavoratori che rappresentavano il 9% nel 2017/20 e rappresentano il 25% nel 2021

### ***Strategie delle aziende messe in atto per riduzioni di personale mediante mobbing:***

Con gli stessi criteri statistici relativi alle diverse strategie dei lavoratori si sono meglio precisate, da parte datoriale, nel 1° semestre 2021, ***le spinte alle dimissioni o licenziamenti passate al 39%*** dal 15% del 17/20. Seguono i motivi di chiusura/riorganizzazione aziendale (dal 12% al 17%) che si esplicano non solo con ragioni oggettive, ma anche attraverso trasferimenti indesiderati e attività negate ai dipendenti. Un altro modo, stabile nei 2 periodi al 5/6% è quello di dare minori retribuzioni (part time) o di sostituzione con dipendenti più giovani e meno pagati. Da rilevare che nel 2021 ***i datori di lavoro hanno preso spunto dall'emergenza sanitaria per introdurre una nuova strategia denominata da Risorsa come "problemi da Covid" riguardante il 22% dei dipendenti che si dichiarano mobbizzati:*** essa si manifesta attraverso accuse di inefficienza nello smart working, oppure mancata concessione di tale modalità di lavoro, esclusioni da riunioni on line, esclusioni o mancata rotazione di singoli nei periodi di cassa integrazione, spese per dispositivi medici (es. mascherine) a carico dei dipendenti.

### **NOTA METODOLOGICA**

Il motivo per cui si è comparato il 2021 (1° semestre) con il solo 2020 e non con l'intero periodo per il quale si dispone delle statistiche (2014-2020) è dovuto al fatto che, statisticamente, un "trend" di più anni non è comparabile con un solo semestre, e che quindi i dati sarebbero stati "biased" (distorti). Inoltre tutti i dati si riferiscono al totale dei lavoratori e lavoratrici passati allo Sportello, poiché la disaggregazione tra uomini e donne, pur rilevata, non avrebbe permesso di avere dati significativi per l'esiguità dei valori assoluti. Si pensi che nel 2020 erano passate 12 donne e 11 uomini, per un totale di 23, contro 10 donne e 8 uomini nel 1° semestre 2021, per un totale di 18. Si specifica che tutte le analisi sono "monovariate" cioè ogni "item" (totale passaggi) è messo in relazione con una sola delle variabili prese in considerazione (es. classe di età, titolo di studio, posizione lavorativa), ma che la disponibilità di un database al massimo livello di disaggregazione (da cui si sono attinti i dati) permetterebbe agli studiosi della materia analisi più sofisticate dette "multivariate" cioè di mettere in relazione, ad esempio, le donne di oltre 40 anni, che sono anche diplomate, che lavorano nel settore pubblico e hanno subito un mobbing verticale.

*A cura di Ferdinando Ciccopiedi – Vice Presidente Risorsa*

*Torino, agosto 2021*