

La prevenzione del mobbing

Ad Meliora ha realizzato per il Comune di Siracusa un **intervento formativo sul Mobbing**, rivolto a tutte le fasce di personale dell'ente (dirigenti, responsabili di posizione organizzativa, quadri ed impiegati).

Abbiamo realizzato questo intervento con **l'intenzione di chiarire sia gli aspetti psicosociali che quelli giuridici del mobbing**, di farlo emergere come un fenomeno organizzativo e non più solo come un problema del singolo.

Un fenomeno nel quale la sfera individuale e quella organizzativa si mescolano, **che riguarda le modalità di relazione interpersonale, la considerazione dell'altro e l'autostima, ma anche le procedure interne ed il ruolo della funzione del personale.**

Di seguito descriviamo i tratti salienti di questo intervento

Struttura dell'intervento formativo

- Analisi preliminare:

Considerando la complessità del problema e la peculiarità con cui il fenomeno emerge a seconda del contesto organizzativo, **abbiamo previsto un incontro presso l'organizzazione committente per raccogliere le specifiche esigenze relative al contesto** e capire come personalizzare i contenuti della fase di aula.

Gli obiettivi che ci siamo posti pensando al tema del Mobbing, riguardano essenzialmente tre aspetti:

- **Elaborare gli strumenti e le competenze** per saper riconoscere i confini del fenomeno mobbing, nei suoi aspetti psicosociali e giuridici;
- **Fornire indicazioni per la prevenzione**, in funzione dei contesti lavorativi specifici;
- **Evitare i costi della non gestione**: identificare le modalità di soluzione e gestione più efficaci

- Fase d'aula

Per raggiungere gli obiettivi condivisi con la committenza, abbiamo pensato ad un percorso formativo strutturato su 2 giornate consecutive, ciascuna per un gruppo di 15/20 persone, in cui sono trattati, in linea di massima, i seguenti contenuti:

- **Definire un fenomeno** complesso e saperne riconoscere le conseguenze;
- **Le “direzioni” del mobbing**: top-down, mobbing orizzontale, bottom-up;
- Il mobbing “strategico”: come riconoscerlo;
- I diversi modelli di culture e **le componenti del clima organizzativo in funzione “anti-mobbing”**;
- **I risvolti giuridici del fenomeno** mobbing: elementi per una definizione giuridica del mobbing; le conseguenze giuridiche per l'organizzazione e per le persone;
- **Conflitto interpersonale e conflitto sociale: il ruolo della leadership e la gestione dei gruppi di lavoro**;
- Il ruolo del processo di reclutamento, selezione, inserimento e **formazione del personale nella prevenzione dei fenomeni di mobbing**;

La composizione dei gruppi è stata omogenea su 3 tipologie (dirigenti, quadri + resp. p.o., impiegati) in quanto trattandosi di una **tematica delicata che richiede un forte coinvolgimento emotivo da parte dei partecipanti**, è possibile supporre che nel caso di gruppi eterogenei, possano insorgere delle resistenze di natura difensiva nel caso in cui, ad esempio, si trovino nella stessa aula un dirigente con i suoi subordinati.

- Fase di plenaria

Il corso è stato caratterizzato da una **giornata conclusiva**, svolta in plenaria con tutti i partecipanti, **con modalità di rappresentazione teatrale**.

Tale impostazione ha permesso infatti a tutti i partecipanti di **sperimentare attivamente quanto emerso** durante le giornate del corso.

La struttura della giornata prevedeva la realizzazione di alcune rappresentazioni, sulla base di brevi canovacci costruiti sugli aspetti più interessanti emersi durante le giornate d'aula, da parte di 3 gruppi di impiegati e quadri.

I partecipanti/attori, ad esempio, **hanno messo in scena quei comportamenti vessatori o autocommiserativi che caratterizzano il Mobbing** ovvero realizzato delle rappresentazioni che descrivevano casi di Mobbing verticale/orizzontale/simulato.

Il gruppo dei dirigenti ha lavorato sul fare gruppo, individuando citazioni, letture che testimoniavano l'importanza del fare gruppo per affrontare meglio le attività lavorative (antidoto al mobbing).

La sperimentazione e partecipazione attiva dei contenuti oggetto del corso hanno permesso un'acquisizione di consapevolezza rispetto ai temi trattati assolutamente maggiore, ma ciò non toglie che possono essere pensati altri modi, ad esempio un follow-up a distanza di alcuni mesi dalla conclusione del corso, per verificare se e quanto il corso sia stato efficace.