



Roma, 30 maggio 2023

## **RELAZIONE SUI RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL FENOMENO DEL MOBBING PRESSO L'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FOGLIA 2023**

### **I. Premessa**

La parola inglese “mobbing” deriva dal verbo “to mob”, che significa affollarsi, accalcarsi intorno a qualcuno, assalire tumultuando, attaccare, aggredire, malmenare, schernire.

La parola *mobbing*, dunque, si riferisce a una forma di pressione psicologica sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte dei colleghi o superiori, attuati in modo ripetitivo e protratti nel tempo per un periodo di almeno sei mesi, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima, tanto da indurla, spesso, a rassegnare dimissioni volontarie o tanto da provocarne un motivato licenziamento. In seguito a questi attacchi, la vittima progressivamente precipita verso una condizione di estremo disagio che cronicizzandosi si ripercuote negativamente sul suo equilibrio psico-fisico.

I soggetti coinvolti sono i *mobbers*, cioè coloro che compiono le azioni vessatorie; le vittime, o i *mobbizzati*, cioè coloro che subiscono i comportamenti persecutori; gli spettatori, cioè coloro che non sono direttamente coinvolti nel comportamento vessatorio, ma il cui comportamento può influire sullo sviluppo del *mobbing*.

Riconoscere le azioni *mobbizzanti* è di estrema importanza, ma risulta molto difficile.

Le azioni di violenza psicologica sul posto di lavoro possono concretizzarsi in aggressioni verbali e fisiche, urla, commenti inopportuni alla sfera sessuale e privata; isolamento ed esclusione della vittima dal gruppo; lettere di richiamo ingiustificato; trasferimento della vittima in sedi periferiche, scomode e lontane; affidamento alla vittima di compiti al di sotto delle sue competenze o al di sopra delle sue capacità. Tra le condotte riconducibili alla nozione di *mobbing* figurano sia comportamenti illeciti (talora perseguitibili anche sul piano penale), sia atti che, isolatamente considerati, risultano di per

sé leciti, in quanto espressione degli ordinari poteri di direzione, controllo e disciplina spettanti al datore di lavoro, ma che, complessivamente considerati, sono illeciti. Costituiscono elementi essenziali del *mobbing* l'intento vessatorio che anima il persecutore (c.d. "mobber") e il carattere sistematico dell'azione, portata avanti in maniera mirata e prolungata nel tempo al fine di colpire una persona, per diversi motivi.

Il *mobbing* provoca molti danni, di carattere psichico e fisico, alla vittima e anche alla stessa organizzazione, in termini di costi e riduzione della capacità produttiva e dell'efficienza.

## II. Fondamento normativo

In Italia manca una legge appositamente dedicata a tale fenomeno, inizialmente descritto e studiato da sociologi e psicologi, ma diversi sono gli strumenti di tutela previsti dall'ordinamento. La definizione è stata fornita, in assenza di una apposita normativa, dalla giurisprudenza.

In base ai soggetti coinvolti e alla loro posizione gerarchica nell'ufficio, è possibile individuare le seguenti tipologie di *mobbing*: il *mobbing* verticale e il *mobbing* orizzontale.

Il *mobbing* verticale ricorre quando la condotta persecutoria coinvolge soggetti collocati a diversi livelli della scala gerarchica; viene suddiviso in *mobbing* discendente, che ricorre quando i comportamenti aggressivi e vessatori sono posti in essere dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico della vittima (queste ipotesi vengono identificate anche con il termine "bossing"), e *mobbing* ascendente, che ricorre quando è un lavoratore di livello più basso ad attaccare un soggetto a lui sovraordinato. Il *mobbing* orizzontale ricorre quando la condotta mobbizzante è posta in essere da uno o più colleghi posti allo stesso livello della persona che ne è bersaglio.

Come chiarito dalla giurisprudenza, sono elementi costitutivi del fenomeno del *mobbing* una serie di comportamenti di carattere persecutorio – illeciti o anche leciti se considerati singolarmente – che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo mirato, sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; il nesso di causalità tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio che unifica e lega tra loro tutti i singoli comportamenti ostili.

Nell'ordinamento italiano, non esistendo una disciplina specificamente dedicata al fenomeno del *mobbing*, si ricorre all'applicazione di diverse norme poste a tutela della salute, della sicurezza ed del benessere dei lavoratori che consentono di attribuire rilievo alle condotte vessatorie che si sono in precedenza descritte.

A livello costituzionale, risultano fondamentali l'art. 2 Cost., che afferma il valore centrale e primario della persona umana, sia come individuo che come membro della società; l'art. 3 Cost., che sancisce il principio di uguaglianza tra i cittadini e vieta ingiustificate discriminazioni tra di essi, attribuendo alla Repubblica il compito di attivarsi per l'effettiva realizzazione di tale obiettivo; l'art. 4 Cost., secondo cui la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto; l'art. 32 Cost., che individua la salute come fondamentale diritto dell'individuo e come interesse della collettività; l'art. 35 Cost., in base al quale la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni; l'art. 41 Cost., secondo cui l'iniziativa economica privata, pur libera, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

A livello di fonti ordinarie, vengono in rilievo l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure che, secondo le particolarità dell'attività svolta, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro; l'art. 2103 c.c., che disciplina la prestazione dell'attività lavorativa da parte del lavoratore, individuando le ipotesi e le modalità con cui si può procedere ad un mutamento delle mansioni originariamente attribuite; gli artt. 1175 e 1375 c.c., i quali esigono che le parti di ogni rapporto contrattuale agiscano comportandosi reciprocamente secondo correttezza e buona fede; l'art. 2043 c.c., che sancisce il generale principio del *neminem laedere*, in base al quale cioè qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno; l'art. 2049 c.c., che chiama il datore di lavoro a rispondere dei danni cagionati dal fatto illecito commesso dal proprio dipendente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La figura del lavoratore trova tutela anche in altre fonti: la L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), il cui art. 15, in particolare, sancisce la nullità di patti o atti diretti a realizzare forme di discriminazione sul luogo di lavoro; il D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), i cui artt. 25 e seguenti sono specificamente dedicati al contrasto delle discriminazioni nei luoghi di lavoro; il D.Lgs. 81/2008 (Testo unico per la sicurezza sul lavoro), il cui art. 28 impone di considerare tra i rischi per la salute dei lavoratori anche quelli derivanti da condizioni di stress lavoro-correlato.

Inoltre, alcuni dei comportamenti posti in essere dal *mobber* potrebbero talvolta integrare fattispecie criminose previste dal codice penale a tutela dell'incolumità individuale, dell'onore, della libertà personale e morale, ecc. Sono quindi stati ipotizzati e talvolta effettivamente riconosciuti dalla giurisprudenza i seguenti reati: maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.), a condizione che le condotte vessatorie si siano verificate all'interno di contesti lavorativi di dimensioni così ridotte da far ritenere che tra le parti coinvolte effettivamente sussistes un rapporto di tipo para-familiare, caratterizzato cioè da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia (ad es. nelle piccole imprese o esercizi commerciali a conduzione familiare, studi professionali od uffici di modeste dimensioni); violenza privata (art. 610 c.p.), allorché la condotta vessatoria abbia avuto per effetto quello di costringere la vittima ad un determinato comportamento (ad esempio accettare svantaggiosi mutamenti delle proprie condizioni di lavoro); minaccia (art. 612 c.p.), allorché il *mobber* arrivi a prospettare alla vittima il pericolo di future ed ingiuste conseguenze dannose; lesioni personali dolose o colpose (artt. 582 e 590 c.p.), nel caso in cui la condotta aggressiva arrivi a ledere l'integrità psicofisica del lavoratore che ne è vittima; violenza sessuale (art. 609-bis c.p.), nei casi in cui la condotta vessatoria assuma forme in grado di rientrare nella nozione di atti sessuali elaborata dalla giurisprudenza (dovendosi in essa ricomprendere ogni atto comunque coinvolgente la corporeità della persona offesa, posto in essere con la coscienza e volontà di compiere un atto invasivo della sfera sessuale di una persona non consenziente); molestia o disturbo alle persone (art. 660 c.p.), fattispecie più lieve in grado di applicarsi a casi in cui la condotta mobbizzante abbia assunto contorni più sfumati e meno gravi rispetto alle altre ipotesi sin qui descritte; abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), configurabile nel settore del pubblico impiego allorché le condotte vessatorie siano poste in essere da soggetti muniti della qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

Sul piano civile, la vittima di *mobbing* ha diritto al risarcimento dei danni subiti, patrimoniali e non patrimoniali, derivanti da responsabilità contrattuale e extracontrattuale.

### **III. Tutela giuridica**

Oltre al risarcimento del danno e alle azioni previste dalla legge (di adempimento ex art. 2087 c.c.; azione cautelare d'urgenza ex art. 700 c.pc.; eccezione di inadempimento ex art. 1460 c.c.) e gli altri rimedi previsti dalla normativa vigente (dimissioni per giusta causa e indennità sostitutiva del preavviso; indennità di disoccupazione), il lavoratore vittima di *mobbing* ha a disposizione anche altri strumenti di tutela. Oltre a consultare un legale, potrebbe essere opportuno rivolgersi ad alcuni **organi deputati alla tutela dei lavoratori** all'interno dei luoghi di lavoro (ad esempio il responsabile dei lavoratori per la sicurezza, c.d. "R.L.S.", oppure il comitato unico di garanzia, c.d. "C.U.G.", istituito presso ogni pubblica amministrazione datrice di lavoro, la Consigliera di Fiducia) e le Consigliere di Parità competenti per territorio.

### **IV. La prevenzione**

Per un efficace contrasto al fenomeno del *mobbing*, fondamentale, nel lungo periodo, è la tutela preventiva. Infatti, la prevenzione del *mobbing* costituisce elemento chiave se si vuole davvero migliorare la qualità della vita all'interno delle organizzazioni ed evitare l'emarginazione sociale.

Al riguardo, è fondamentale accrescere la conoscenza del fenomeno del *mobbing*, ridurne l'incidenza e la frequenza, attuare iniziative di prevenzione, anche attraverso un sostegno diretto alle lavoratrici e ai lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo.

Per favorire la prevenzione del *mobbing*, occorre sostenere una cultura organizzativa del rispetto, sollecitando l'impegno etico dei datori di lavoro e dei lavoratori, con azioni volte a creare un ambiente lavorativo orientato al benessere, a migliorare la vita lavorativa evitando l'emarginazione sociale, a insegnare a gestire i conflitti e la comunicazione, coinvolgendo i dipendenti e i loro rappresentanti nella valutazione del rischio e nella prevenzione; a favorire la prevenzione elaborando modelli di riferimento, linee guida, e promuovendo soluzioni con finalità preventive.

In tale contesto, la somministrazione di un questionario ai dipendenti della struttura organizzativa costituisce senz'altro un utile strumento per la valutazione delle condizioni di disagio percepite nell'ambito lavorativo, del *mobbing* e delle anomalie organizzative.

### **V. Metodologia**

Su iniziativa della Consigliera di Fiducia dell'Università di Foggia Avv. Silvia D'Oro, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, di cui è Presidente la Prof.ssa Barbara De Serio, **dal 30 gennaio 2023 al 28 febbraio 2023**, tutta la comunità universitaria dell'Università degli Studi di Foggia ha potuto partecipare su base volontaria a un **questionario informativo sul fenomeno del mobbing**.

La divulgazione del predetto questionario informativo – in continuità con il questionario sul benessere organizzativo divulgato lo scorso anno – consente di monitorare la conoscenza e la percezione di tutta la comunità universitaria sul fenomeno e sui comportamenti che possono essere riconducibili al *mobbing*, in considerazione del fatto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggior frequenza, tale fenomeno, inteso come forma di violenza morale o psichica nei confronti di chi lavora.

Una buona conoscenza della natura del *mobbing*, delle sue origini, delle sue caratteristiche e dei suoi effetti è essenziale per la prevenzione e la gestione del fenomeno.

La comunità universitaria è così stata invitata a rispondere apertamente e sinceramente al questionario, facendo riferimento esclusivamente alla propria diretta esperienza lavorativa presso l'Università e nel rispetto dell'anonimato.

I dati ottenuti, che sono oggetto della presente relazione, sono stati elaborati con il supporto dell'Ufficio Statistico, in particolare della dott.ssa Cristina Di Letizia, il cui *report* statistico viene allegato alla presente relazione.

Il questionario, allegato alla presente relazione, consta di **43 domande complessive** e **4 sezioni**.

In particolare:

I SEZIONE – DATI ANAGRAFICI;

II SEZIONE – CONOSCENZA DEL *MOBBING*;

III SEZIONE – ESPERIENZA DI *MOBBING*;

IV SEZIONE – *MOBBING* IN ATENEO.

Le domande che prevedevano risposte multiple sono state analizzate in termini di occorrenze delle preferenze indicate per ciascun questionario e distinguendo per categorie di partecipanti e per genere. Per ogni domanda sono stati forniti i valori percentuali delle risposte, tranne quelle relative alla prima sezione, delle quali sono stati forniti anche i valori assoluti.

In alcuni casi l'analisi della domanda è stata riportata anche incrociando altre variabili.

## **Analisi dei risultati**

Su un totale di **14195** persone appartenenti alla comunità accademica (di cui **13357** studenti-studentesse, **416** personale docente, **311** personale tecnico amministrativo, **203** personale di ricerca), **hanno risposto 434** persone (**249** studenti-studentesse, di cui **182** donne e **67** uomini; **88** docenti, di cui **45** donne e **43** uomini; **53** tecnici-amministrativi, di cui **27** donne e **26** uomini; **44** ricercatori, di cui **21** donne e **23** uomini), corrispondenti al **3%** della comunità accademica (di cui **2%** degli studenti-studentesse; **21 %** docenti; **17%** tecnici-amministrativi; **22%** personale di ricerca).

La **prima sezione**, recante i **dati generali**, è stata analizzata **nel complesso** e anche distinta **per genere e per categorie dei partecipanti al questionario** secondo le tabelle in allegato.

La **seconda sezione**, contenente le domande relative alla **conoscenza del mobbing**, riporta dati incoraggianti, sempre espressi in percentuale e con grafici, complessivamente e distinguendo tra le **diverse categorie** di partecipanti al questionario.

Il **93%** dei partecipanti al questionario ha risposto che **sa cosa è il mobbing**.

Alla domanda relativa a **cosa è il mobbing**, sono state fornite, in aggiunta alle risposte previste, altre risposte altrettanto valide quali “Abusare del potere gerarchico per spremerei sottoposti a proprio personale vantaggio” e “Ingiustizia sostanziale, mortificazione del merito e della disponibilità del dipendente”.

Anche la domanda relativa ai **comportamenti mobbizzanti** dimostra una conoscenza diffusa e piuttosto approfondita del fenomeno e al riguardo sono state aggiunte, nella sezione “altro”, altri comportamenti che non erano stati inseriti nelle risposte del questionario e che potrebbero costituire altri comportamenti mobbizzanti, quali “Non considerare adeguatamente merito e titoli nelle progressioni di carriera; non

coinvolgere il personale nei progetti in maniera equa per tutti; valutazioni basate su affinità personali invece che sulla qualità e quantità del lavoro svolto”; “Obbligare il lavoratore a non caricare gli straordinari col ricatto occupazionale”; “Raggiungere il lavoratore in orari largamente al di fuori dell’orario di lavoro tramite mail o numero di telefono personale, attribuire colpe per attività spiegate male o non spiegate, minare ai rapporti tra colleghi tramite maldicenze false”; “Tutti i comportamenti precedentemente indicati”.

Buono, a livello di consapevolezza, anche il riscontro alle domande successive. Alla domanda sulle **conseguenze del mobbing**, il **46,4%** dei partecipanti ha risposto che esso danneggia l’intero ambiente di lavoro e il **44,1%** dei partecipanti ha risposto che danneggia il lavoratore che lo subisce. Sono state aggiunte poi le risposte: “Danneggia l’azienda e tutta la società e i risultati sono piuttosto lampanti; Danneggia lavoratore, in primis, e ambiente lavorativo; Incide negativamente sull’autostima compromettendone la qualità del lavoro”.

Alla domanda concernente le **conseguenze per il lavoratore**, sono state date risposte soddisfacenti e aggiunte altre.

Interessante e molto positivo il riscontro alla domanda 6 (“a tuo avviso, il mobbing può colpire maggiormente”), alla quale il **25,3%** ha risposto “tutti i lavoratori in egual modo”. Ciò dimostra che non sono particolarmente diffusi i pregiudizi sulla vittima di *mobbing*.

La **terza sezione**, concernente **l’esperienza di mobbing**, contiene delle risposte molto interessanti e in termini assolutamente positivi. Infatti, ben il 76% denuncerebbe o ha denunciato il *mobber* (percentuali equivalenti tra donne e uomini: 76% le prime; 77% i secondi); chi non denuncerebbe (21%), non lo farebbe perché non lo ritiene necessario, oppure per “altri” motivi.

Tra le motivazioni per non denunciare (che sono state fornite anche da qualcuno che ha risposto positivamente alla domanda se denuncerebbe o meno), sono state fornite varie risposte quali:

- Cercherei prima il supporto del CUG o della consigliera;
- Dipende dalla situazione. Se è grave si denuncia alle Autorità competenti, se è moderato si affronta "faccia a faccia" il *mobber*, se è lieve ci si distacca dal lavoro e dalla/e persone che fanno mobbing (in modo diretto e/o indiretto). Ovviamente questo incide negativamente anche sull’efficienza lavorativa a danno dell’Amministrazione.
- La denuncia deve essere sempre valutata in funzione dei reali benefici per la vittima. Non è sempre conveniente. Ad ogni modo, bisogna sempre far presente al *mobber* le ragioni della sua condotta prima di procedere. L’inasprimento del conflitto può danneggiare sempre la vittima, difficilmente l’oppressore.
- lo denuncerei.
- Lo ritengo inutile.
- Non dare il peso dovuto alla situazione a causa di un sentimento di inferiorità.
- Ora che mi è più chiaro di cosa si tratta, molto probabilmente lo denuncerei. Le mie risposte sono riferite al passato in cui mi è capitato ma non ero a conoscenza di cosa si trattasse. Credevo addirittura che fosse "normale".
- Paura di non essere capita, come già successo.
- Paura di rovinarmi la carriera futura.
- Perchè sono necessari gli interventi da parte dell’ispettorato del lavoro su segnalazione.
- Ricatto occupazionale.
- Tanti altri motivi, spesso è meglio cambiare ambiente se possibile, credo.

- Trovare un buon avvocato è difficile.

Interessante è anche la terza domanda, concernente le **persone cui rivolgersi** in caso di *mobbing*. Le risposte che sono state fornite sono le più varie e abbracciano tutti i soggetti deputati alla tutela della vittima di *mobbing*: avvocato, datore di lavoro o capo, sindacati, psicologo o medico competente, colleghi, consigliera di Fiducia, CUG, Caf, patronato, Consigliera di parità, collegio di disciplina, direttore del Dipartimento, Forze dell'Ordine, Giornalisti amici, magistratura.

Nonostante le predette risposte dimostrino una conoscenza circa l'esistenza dei vari organismi preposti alla tutela della vittima del mobbing, tanto che sono state aggiunte anche altre risposte, forse non sono chiare le competenze dei vari organismi.

Alcuni, poi, hanno risposto che è meglio cambiare ambiente di lavoro, decidendo pertanto di non reagire alla situazione di disagio che eventualmente si trovino a vivere.

Tuttavia nella domanda 7, circa il comportamento da tenere nel caso in cui si fosse vittima di *mobbing*, sono state date risposte incoraggianti circa le azioni da mettere in atto per superare la condizione di vittima di *mobbing*. La percentuale di chi ha risposto di restare passivi e sopportare è esigua.

Tuttavia, ben il **75%** della comunità accademica afferma di **non conoscere il ruolo della Consigliera di Fiducia**.

La **quarta sezione** del questionario, concernente il ***Mobbing in Ateneo***, registra una situazione positiva. Infatti, alla domanda “a tuo avviso nel tuo ambiente di lavoro il *mobbing* è **presente** per il **23%** (molto presente: **6%**; abbastanza presente: **17%**); **le altre risposte** (poco presente, isolato, non lo so, inesistente, nessuna risposta) si attestano, complessivamente, al **76,4%**.

Nello specifico, in linea con la percentuale sopra indicata, nelle domande successive, emerge che il 67% della comunità università non si sente esclusa nel suo ambiente di lavoro, che l'83% dei partecipanti non hanno mansioni che percepiscono inutili o prive di senso; il 69% nega che gli vengono assegnati compiti lavorativi non spettanti; il 66 % afferma che gli vengono assegnati gli strumenti di lavoro necessari; il 78% non ha subito trasferimenti ingiustificati; il 68% non riceve mansioni al di sotto della sua qualifica professionale; il 59% non ritiene di svolgere un carico di lavoro eccessivo o esagerato; il 62% ritiene di essere ben informato sul lavoro; il 62% ritiene che nel suo ambiente di lavoro i lavoratori sono messi nelle condizioni di svolgerlo bene; il 73% non viene escluso nelle iniziative di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale; il 75% si sente riconosciuto per il lavoro svolto; l'80% nega di ricevere minacce; il 70% ritiene la divisione delle mansioni non eccessiva; il 79% viene trattato con rispetto; il 66% non ha subito comportamenti scorretti dai colleghi.

Tuttavia, relativamente allo stress di lavoro, il 25% dichiara che in parte, una volta rientrato a casa, continua a pensare al lavoro, il 53% non lo fa, l'11 % lo fa.

## VI. Conclusioni

Il campione di risposte non è molto ampio ma permette di giungere a conclusioni piuttosto sicure, in attesa di ulteriori approfondimenti.

Innanzitutto si può affermare che il questionario ha raggiunto il suo scopo, cioè non solo quello di evidenziare la percentuale delle persone appartenenti alla comunità accademica che è a conoscenza del fenomeno, ma anche quello di contribuire alla diffusione della sua conoscenza. Tant'è che tra i suggerimenti, in un “Post scriptum”, un

partecipante al questionario ha ringraziato perché il questionario lo ha “indotto a cercare e scoprire il significato del *mobbing*”.

**L’immagine complessiva dell’Università degli Studi di Foggia è positiva e rassicurante.** L’Ateneo viene rappresentato come un luogo che rispetta le diversità, alieno alle discriminazioni e con un’incidenza molto ridotta di ostacoli al lavoro e alla carriera dovuti all’appartenenza a qualsiasi gruppo identificabile.

Fenomeni come il *mobbing* e le **molestie** non sono assenti, nella percezione dei lavoratori, ma il loro **livello è contenuto**, così come il senso di malessere che ne deriva.

Ciò non deve naturalmente costituire un alibi per abbassare la guardia, ma si può agire con la consapevolezza di operare in un **ambiente sano e giusto**.

Qualcosa di più va sicuramente fatto in termini di **informazione e formazione**. Non tanto sul fenomeno del *mobbing*, in quanto la comunità accademica risulta a conoscenza del fenomeno e della sua definizione.

Al contrario, la comunità accademica **non risulta sufficientemente informata** circa le tutele che l’ordinamento prevede per le vittime di *mobbing*, **in particolare circa il ruolo delle diverse figure professionali a ciò preposte**.

Colpisce la percentuale di risposta alla domanda circa la **conoscenza del ruolo della Consigliera di Fiducia**: ben il **75%** della comunità accademica **non lo conosce**.

Tra i suggerimenti finali c’è chi ha scritto “promuovere l’introduzione di nuove figure che promuovono benessere e mediano i conflitti tra il personale”, proprio a dimostrazione del fatto che le figure ci sono ma non sono conosciute.

Un altro suggerimento segnala “contattare in modo anonimo la Consigliera di Fiducia”. In realtà i contatti con la Consigliera di Fiducia già avvengono nel rispetto della privacy del segnalante, ma evidentemente non tutti ne sono a conoscenza. Al riguardo, dunque, occorre adoperarsi per specificare ulteriormente, anche attraverso i canali social dell’Università, questo aspetto per rassicurare la comunità accademica che in caso di segnalazione alla Consigliera di Fiducia verrà rispettato l’anonimato. In un altro suggerimento che è stato fornito alla fine del questionario si segnala che “sarebbe opportuno sapere qual è il ruolo della Consigliera di Fiducia, di cosa si occupa e quali garanzie vengono fornite per garantire l’anonimato e la possibilità che quanto riportato non diventi un ulteriore motivo di *mobbing*”. La paura che emerge è dunque quella di peggiorare la propria situazione lavorativa, a causa della denuncia, ed esporsi a una duplice vittimizzazione. Un partecipante ha proposto in tal senso l’istituzione di “una casella di posta cartacea anonima dove indirizzare le denunce di *mobbing*”. Si potrebbe al riguardo istituire, nella sezione Consigliera del sito internet dell’Università, un *form* dove sia possibile inserire la segnalazione in forma anonima senza ricorrere alla mail o al telefono.

La comunità accademica risulta consapevole dell’importanza della formazione, in quanto alla domanda relativa all’utilità dei corsi di prevenzione in ateneo, ben **l’81%** dei partecipanti al questionario ha risposto che tali corsi risultano utili.

La comunità accademica chiede pertanto di essere informata e dà una serie suggerimenti preziosi nell’ultima domanda dedicata ai suggerimenti.

I suggerimenti che sono stati scritti sono **120**. Se si considera che hanno risposto al questionario 434 persone, sembra dunque che l'interesse al fenomeno sia piuttosto alto, se lo si misura dal numero dei suggerimenti che sono stati inseriti dai partecipanti al questionario nell'ultima domanda aperta “suggerimenti utili per prevenire e/o reprimere il fenomeno del *mobbing*”.

Dalle risposte risulta fondamentale sia un'efficace azione repressiva che un'efficace risposta preventiva. Pochissime risposte hanno suggerito una sorta di resa (cambiare luogo di lavoro, trasferirsi, cambiare lavoro, fare finta di niente). Al netto di queste ultime, i suggerimenti pervenuti possono essere distinti in due macro risposte:

- 1) Da una parte viene suggerito di **potenziare la risposta repressiva e sanzionatoria**, rendere più efficiente l'azione degli organi a ciò deputati, costruire una rete di protezione fatta di colleghi, datori di lavori e apicali, sindacati, avvocati, psicologi, che sappia guidare la vittima nel rivolgersi all'autorità giudiziaria; qualcuno ha suggerito anche di inasprire le pene disciplinari ad esempio prevedendo decurtazioni di stipendio e ammonimenti per l'autore di *mobbing* e attivando con efficacia gli organi disciplinari; inasprire la responsabilità dirigenziale e potenziare i controlli, le verifiche e le indagini; c'è chi ha suggerito di non sottovalutare le situazioni di disagio segnalate, dimostrando che talvolta dunque viene sminuita la loro importanza.
- 2) Dall'altra parte, viene suggerito di puntare sulla **prevenzione**, efficace strumento di contrasto al fenomeno in ottica di lungo periodo. Infatti vengono suggeriti seminari di informazione e sensibilizzazione per tutto il personale, corsi di formazione obbligatori, anche inserendoli come materie all'intero dei singoli corsi di laurea, al fine di contrastare il silenzio e l'indifferenza. Si suggerisce di potenziare gli strumenti di ascolto e i percorsi psicologici per le vittime di *mobbing* e anche per gli autori stessi, di insegnare a lavorare, senza competizione ma in gruppo e in rete, attraverso la collaborazione, la mediazione, la *mindfulness*, la resilienza, di organizzare corsi sulla gentilezza, di aumentare la consapevolezza dei preposti e soprattutto del datore e degli apicali sul fenomeno, di potenziare l'informazione circa gli organi preposti alla tutela contro il *mobbing*. Un partecipante ha anche suggerito di mettere un *link* diretto alla pagina della Consigliera di Fiducia sulla *home page* UNIFG, un altro di pubblicizzarne meglio la figura. Un altro ha suggerito di utilizzare il prodotto audiovisivo Cinemafelix, il cineclub universitario. Infine è stato suggerito di organizzare un vero e proprio corso di formazione sul fenomeno del *mobbing*, che comprenda nozioni su aspetti legali, clinici, azioni possibili per prevenire, reprimere e superare le situazioni difficili.

Per concludere, dunque, appare assolutamente necessario organizzare **corsi di formazione/informazione/prevenzione concernenti gli organismi preposti alla tutela delle vittime di discriminazione e del *mobbing*, il loro ruolo e i loro compiti istituzionali anche divulgando meglio i loro contatti**, affinché la vittima di *mobbing*, oltre a saper riconoscere se sta vivendo o meno una situazione di disagio, discriminazione e *mobbing*, **sappia anche a chi rivolgersi in concreto per uscire da quella situazione nel più breve tempo possibile e con la maggiore efficacia**.

**Per riassumere, sarebbe pertanto auspicabile:**

**- attuare efficaci azioni di informazione e sensibilizzazione risolte al personale dell'Ateneo circa i compiti degli organi preposti alla tutela delle vittime;**

**- potenziare gli organismi stessi, anche attraverso l'attivazione di una sinergia e di una rete di collaborazione forte al fine di contrastare la sfiducia del personale nei loro confronti, di attuare una maggiore efficacia nell'intervento di questi e nella risoluzione efficace e celere dei casi posti alla loro attenzione.**

Foggia, 30 maggio 2023

La Consigliera di Fiducia

**ALLEGATI:**

ALL. 1: questionario  
ALL. 2: Relazione statistica



# QUESTIONARIO SUL FENOMENO DEL "MOBBING"

## I SEZIONE: DATI ANAGRAFICI

→ Distribuzione della Comunità accademica e dei Partecipanti al questionario a confronto distinti per genere.

	Comunità			Partecipanti al questionario		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Studenti-studentesse	8630	4727	13357	182	67	249
Personale docente	189	227	416	45	43	88
Personale tecnico-amministrativo	170	141	311	27	26	53
Personale di ricerca (a contratto, borse di studio...)	116	87	203	21	23	44
<b>Totale</b>	<b>9058</b>	<b>5137</b>	<b>14195</b>	<b>275</b>	<b>159</b>	<b>434</b>

Fonte del Dato: Banche dati di Ateneo, la rilevazione al 31/12/2022

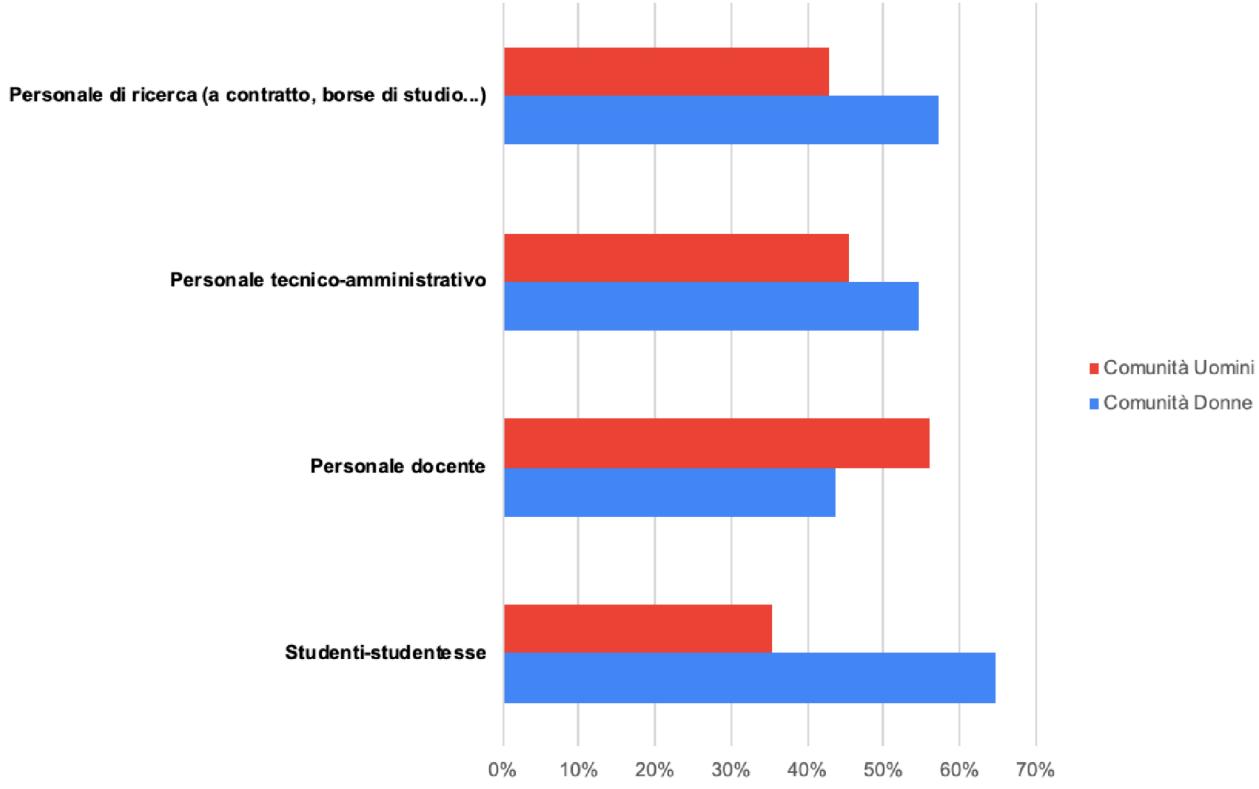
La Comunità accademica interessata dal questionario, pari a 14195 unità, è stata distinta in diverse componenti ed è rappresentata da tutti gli Studenti/Studentesse iscritti ai corsi di studio e ai dottorati di ricerca dell'Ateneo, dal Personale Tecnico-amministrativo in servizio, dal Personale Docente (l'insieme dei professori ordinari, associati e ricercatori inclusi quelli a tempo determinato, il personale docente a contratto non è stato coinvolto) e dal Personale di Ricerca rappresentato dall'insieme degli Assegnisti e Borsisti di ricerca genericamente individuati come personale a contratto.

→ Distribuzione della Comunità accademica e dei Partecipanti al questionario a confronto per valori percentuali distinti per genere

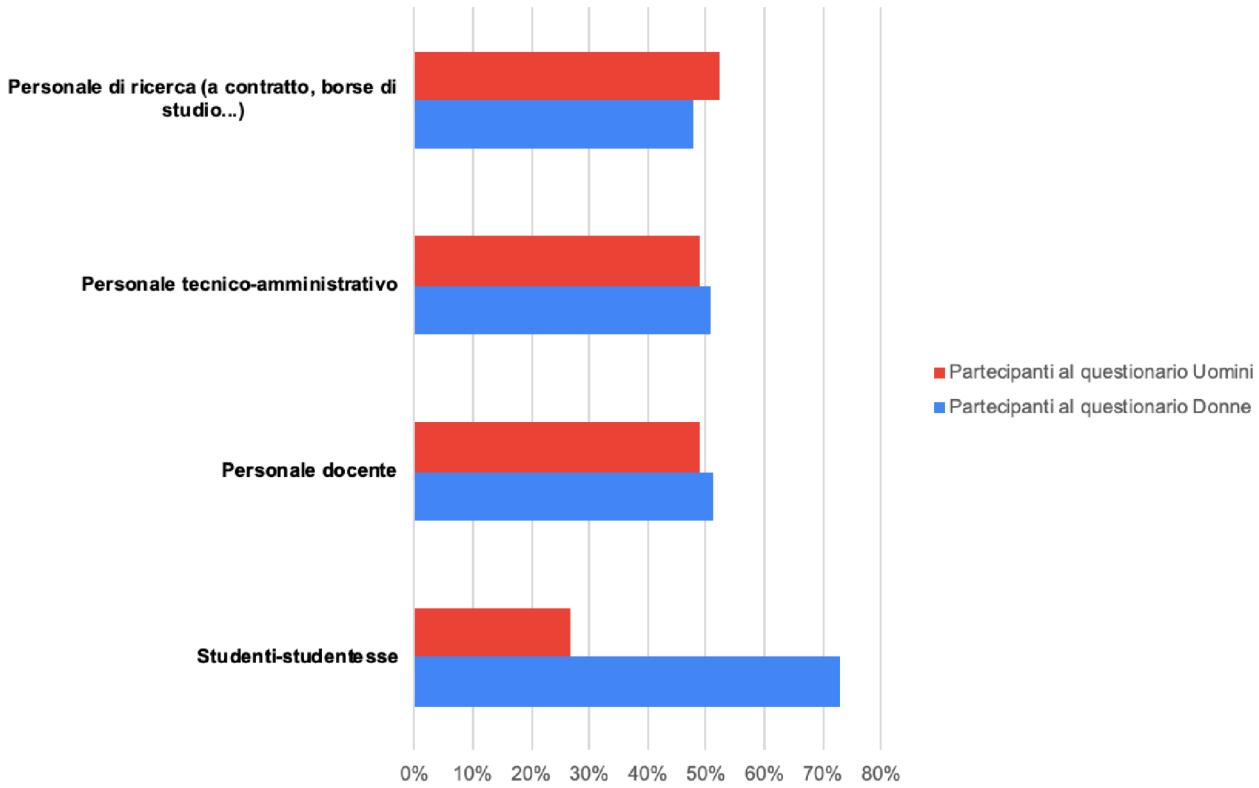
	Comunità		Partecipanti al questionario	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Studenti-studentesse	65%	35%	73%	27%
Personale docente	45%	55%	51%	49%
Personale tecnico-amministrativo	55%	45%	51%	49%
Personale di ricerca (a contratto, borse di studio...)	57%	43%	48%	52%
<b>Totale</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>



### La Comunità accademica rispetto al genere



### I partecipanti al questionario rispetto al genere

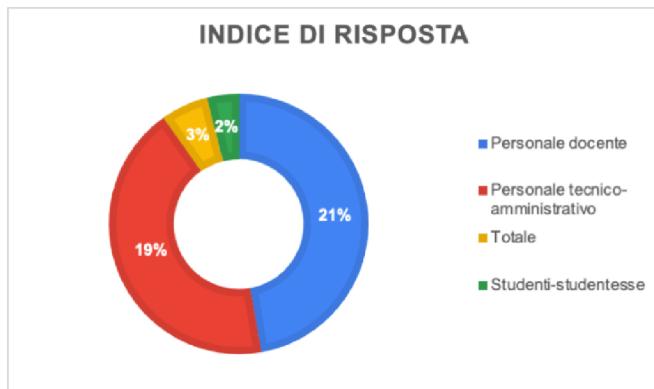




→ Distribuzione dei Partecipanti al questionario distinti per genere

Partecipanti al questionario	Donne	Uomini	Totale
Studenti-studentesse	182	67	249
Personale di ricerca (a contratto, borse di studio...)	21	23	44
Personale docente	45	43	88
Personale tecnico-amministrativo	27	26	53
<b>Totale</b>	<b>275</b>	<b>159</b>	<b>434</b>

	Indice di risposta
Personale docente	21%
Personale di ricerca (a contratto, borse di studio...)	22%
Personale tecnico-amministrativo	17%
Studenti-studentesse	2%
<b>Totale</b>	<b>3%</b>

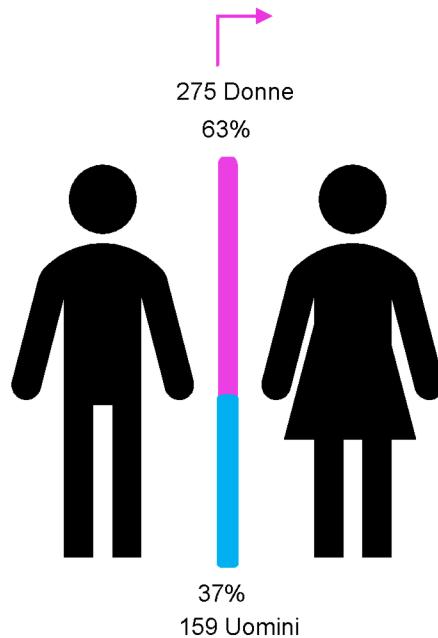




## I SEZIONE: DATI ANAGRAFICI

→ Identità di chi ha risposto al questionario

Classi di età	va	%
18-30	62	39
31-45	40	25
46-65	57	36



Classi di età	va	%
18-30	153	56
31-45	69	25
46-65	53	19

Titolo di studio	va	%
Diploma	50	31%
Laurea	39	25%
Titoli post-laurea	70	44%

Titolo di studio	va	%
Diploma	136	49
Laurea	65	24
Titoli post-laurea	74	27

Area professionale di appartenenza	va	%
Studenti	67	42
Personale docente	43	27
Personale tecnico-amministrativo	26	16
Personale di ricerca (a contratto, borse di studio...)	23	14

Area professionale di appartenenza	va	%
Studentesse	182	66
Personale docente	45	16
Personale tecnico-amministrativo	27	10
Personale di ricerca (a contratto, borse di studio...)	21	8

	A tempo pieno		Part-time/ tempo definito		Altro	
	va	%	va	%		
A tempo determinato	23	62	13	35	1	3
A tempo indeterminato	69	97	0	2	3	
Altro	13	38	4	12	17	50
Nessuna risposta	6	35	0	11	65	

	A tempo pieno		Part-time/ tempo definito		Altro	
	va	%	va	%		
A tempo determinato	46	71	16	25	3	5
A tempo indeterminato	56	92	4	7	1	2
Altro	32	44	8	11	32	44
Nessuna risposta	30	40	5	5	42	55



## II SEZIONE: CONOSCENZA DEL MOBBING

*Le domande che prevedevano la possibilità di risposte multiple sono state analizzate conteggiando le occorrenze delle preferenze in termini di risposte date per singola domanda.*

### I Domanda:

#### Sai cosa è il mobbing?

Sai cosa è il mobbing?	%
Si	93
No	7
Nessuna risposta	0

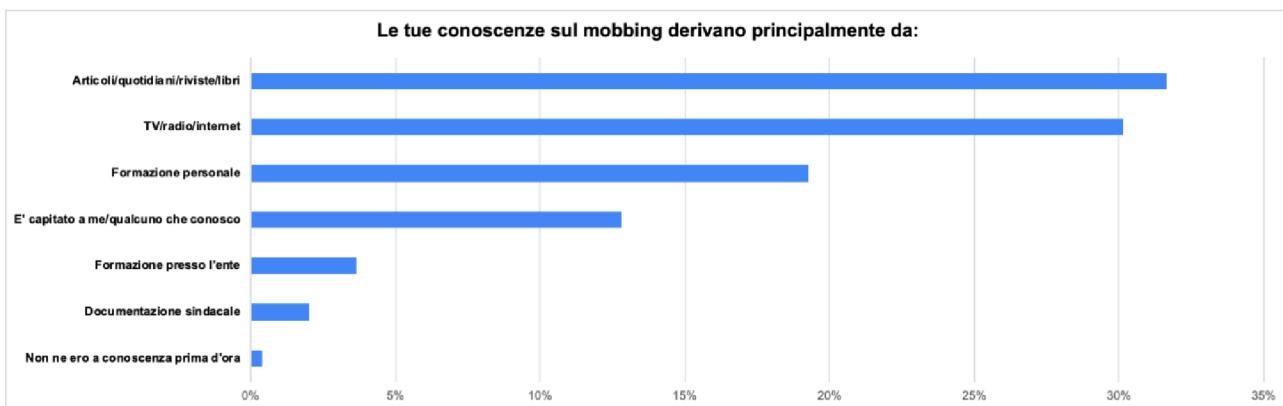
→ Distribuzione della Domanda I per ruolo dei partecipanti

	Sai cosa è il mobbing?		
	Nessuna risposta	Si	No
Personale di ricerca (a contratto, borse di studio...)	0%	91%	9%
Personale docente	0%	100%	0%
Personale tecnico-amministrativo	2%	98%	0%
Studenti-studentesse	0%	89%	11%

### II Domanda:

#### Le tue conoscenze sul mobbing derivano principalmente da:

Le tue conoscenze sul mobbing derivano principalmente da:	Preferenza
Articoli/quotidiani/riviste/libri	32%
TV/radio/internet	30%
Formazione personale	19%
E' capitato a me/qualcuno che conosco	13%
Formazione presso l'ente	4%
Documentazione sindacale	2%
Non ne ero a conoscenza prima d'ora	0%
Nessuna risposta	0%



**III Domanda:  
Quali tra questi comportamenti definiresti mobbizzanti?**

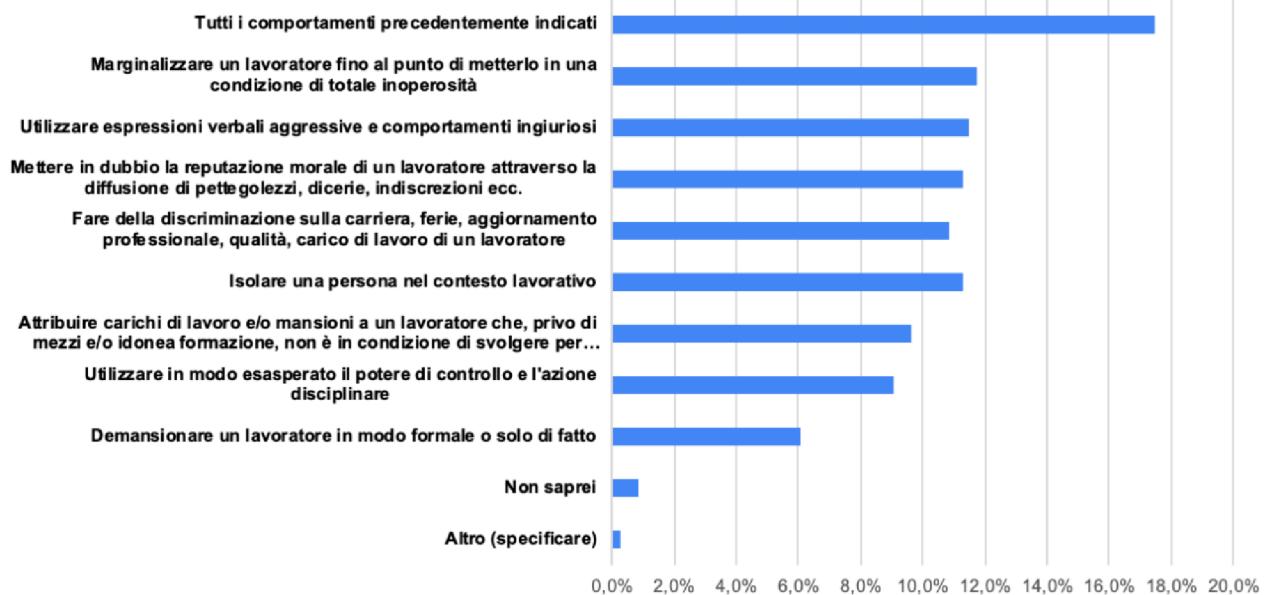
Quali tra questi comportamenti definiresti mobbizzanti?	Preferenza
Tutti i comportamenti precedentemente indicati	17,5%
Marginalizzare un lavoratore fino al punto di metterlo in una condizione di totale inoperosità	11,7%
Utilizzare espressioni verbali aggressive e comportamenti ingiuriosi	11,5%
Mettere in dubbio la reputazione morale di un lavoratore attraverso la diffusione di pettigolezzi, dicerie, indiscrezioni ecc.	11,3%
Fare della discriminazione sulla carriera, ferie, aggiornamento professionale, qualità, carico di lavoro di un lavoratore	10,9%
Isolare una persona nel contesto lavorativo	11,3%
Attribuire carichi di lavoro e/o mansioni a un lavoratore che, privo di mezzi e/o idonea formazione, non è in condizione di svolgere per poi evidenziarne l'incapacità	9,6%
Utilizzare in modo esasperato il potere di controllo e l'azione disciplinare	9,0%
Demansionare un lavoratore in modo formale o solo di fatto	6,1%
Non saprei	0,8%
Altro (specificare)	0,3%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Non considerare adeguatamente merito e titoli nelle progressioni di carriera; non coinvolgere il personale nei progetti in maniera equa per tutti; valutazioni basate su affinità personali invece che sulla qualità e quantità del lavoro svolto...
- Obbligare il lavoratore a non caricare gli straordinari col ricatto occupazionale
- Raggiungere il lavoratore in orari largamente al di fuori dell'orario di lavoro tramite mail o numero di telefono personale, attribuire colpe per attività spiegate male o non spiegate, minare ai rapporti tra colleghi tramite maledicenze false
- Tutti i comportamenti precedentemente indicati



**Quali tra questi comportamenti definiresti mobbizzanti?**



**IV Domanda:**

**A tuo avviso, il mobbing è:**

<b>A tuo avviso, il mobbing è:</b>	<b>Preferenza</b>
A seconda della situazione, può presentarsi in tutte le forme precedentemente indicate	49,6%
Una situazione di esclusione, marginalizzazione di un lavoratore da parte dei suoi colleghi	20,1%
Una prevaricazione, diretta e indiretta, attuata da un superiore verso un dipendente	20,4%
Il boicottaggio di un superiore, attuato da un gruppo di subalterni	7,5%
Non saprei	1,9%
Altro (specificare)	0,5%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

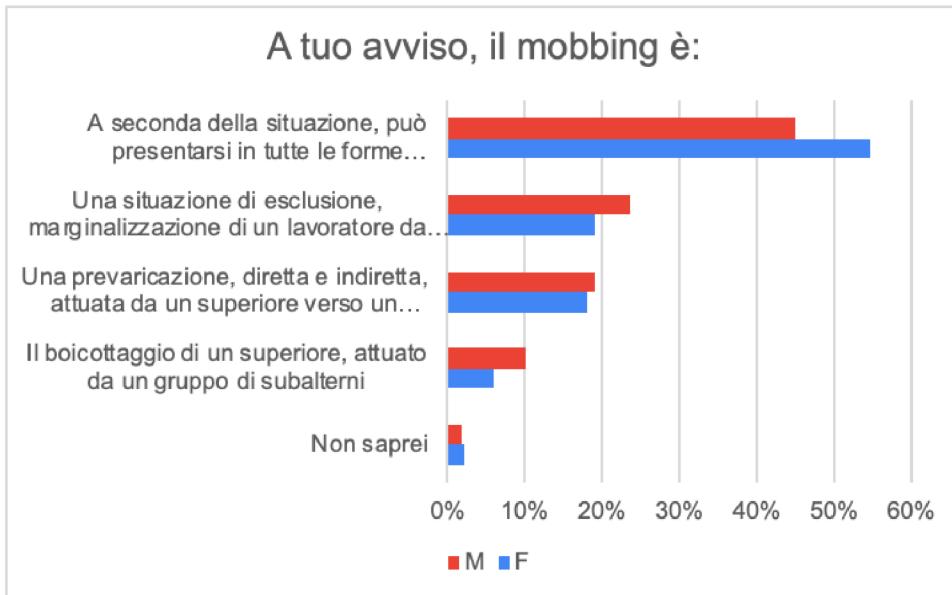
- Abusare del potere gerarchico per spremerei sottoposti a proprio personale vantaggio
- Ingiustizia sostanziale, mortificazione del merito e della disponibilità del dipendente

*Considerata la domanda indicativa del fenomeno si è pensato di offrire diversi punto di analisi rispetto al sesso e all'area professionale di appartenenza di chi ha risposto al questionario.*

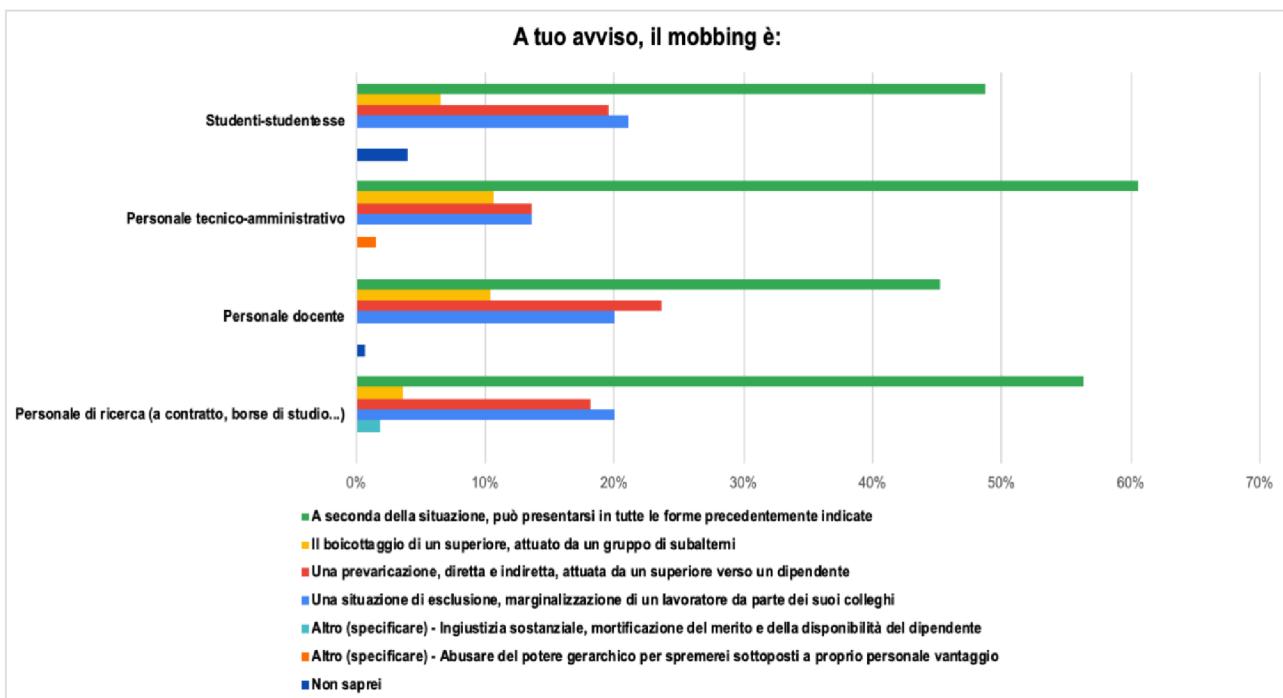
<b>A tuo avviso, il mobbing è:</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
A seconda della situazione, può presentarsi in tutte le forme precedentemente indicate	54,6%	45,0%
Una situazione di esclusione, marginalizzazione di un lavoratore da parte dei suoi colleghi	19,0%	23,4%
Una prevaricazione, diretta e indiretta, attuata da un superiore verso un dipendente	17,9%	19,1%



Il boicottaggio di un superiore, attuato da un gruppo di subalterni	5,9%	10,0%
Non saprei	2,2%	1,9%



A tuo avviso, il mobbing è:	Personale di ricerca (a contratto, borse d studio...)	Personale docente	Personale tecnico-amministrativo	Studenti-studentesse
A seconda della situazione, può presentarsi in tutte le forme precedentemente indicate	56,4%	45,2%	60,6%	48,8%
Una situazione di esclusione, marginalizzazione di un lavoratore da parte dei suoi colleghi	20,0%	20,0%	13,6%	21,1%
Una prevaricazione, diretta e indiretta, attuata da un superiore verso un dipendente	18,2%	23,7%	13,6%	19,6%
Il boicottaggio di un superiore, attuato da un gruppo di subalterni	3,6%	10,4%	10,6%	6,5%
Altro (specificare) - Abusare del potere gerarchico per spremere i sottoposti a proprio personale vantaggio	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%
Altro (specificare) - Ingiustizia sostanziale, mortificazione del merito e della disponibilità del dipendente	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Non saprei	0,0%	0,7%	0,0%	4,0%



## V Domanda:

### A tuo avviso, il mobbing cosa comporta nell'ambiente lavorativo?

A tuo avviso, il mobbing cosa comporta nell'ambiente lavorativo?	Preferenza
Danneggia l'intero ambiente di lavoro	46,4%
Danneggia il lavoratore che lo subisce	44,1%
Favorisce la competizione all'interno dei luoghi di lavoro	5,4%
Non saprei	1,6%
Non incide sull'ambiente di lavoro	1,5%
Favorisce l'impegno per il raggiungimento dei risultati nel lavoro	0,5%
Altro (specificare)	0,4%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Danneggia l'azienda e tutta la società e i risultati sono piuttosto lampanti
- Danneggia lavoratore, in primis, e ambiente lavorativo
- Incide negativamente sull'autostima compromettendone la qualità del lavoro

## VI Domanda:

### A tuo avviso, il mobbing cosa comporta nel lavoratore?

A tuo avviso, il mobbing cosa comporta nel lavoratore?	Preferenza
Favorisce l'insorgenza di emozioni negative (ansia, tristezza, depressione, panico ecc.)	22,7%



Provoca cambiamenti comportamentali (evitamento, isolamento, aggressività ecc.)	21,6%
Genera malessere fisico come la presenza di cefalee, alterazioni del ritmo sonno-veglia, gastrite ecc.	20,1%
Alterazioni delle funzioni esecutive (memoria, attenzione, concentrazione ecc.)	17,4%
Aumento dei conflitti	17,3%
Non saprei	0,7%
Non ha effetti sulla sfera personale del lavoratore	0,1%
Altro (specificare)	0,1%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Malessere psico-fisico che incide anche nella vita privata ed è medicalmente certificabile
- Perdita di fiducia nel prossimo anche fuori dal contesto lavorativo

## VI Domanda:

**A tuo avviso, il mobbing può colpire maggiormente:**

<b>A tuo avviso, il mobbing può colpire maggiormente:</b>	Preferenza
Tutti i lavoratori in ugual modo	25,3%
Le persone che si diversificano dal gruppo per provenienza geografica, estrazione sociale, culturale, religiosa, politica, orientamento sessuale ecc.	15,4%
Le donne	13,7%
Le persone remissive e arrendevoli	13,0%
I lavoratori nuovi che non si adeguano alle regole di un gruppo consolidato	13,0%
Persone con diversa abilità	10,6%
I carrieristi e gli ambiziosi	2,8%
Lavoratori resistenti al cambiamento	2,4%
Non saprei	1,7%
Le persone presuntuose o arroganti	1,5%
Altro (specificare)	0,7%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Dipendenti che non vogliono essere servili mantenendo intatta la propria dignità di uomo prima e lavoratore poi.
- L'emarginazione da tutti i punti di vista lavorativi è dannosa, non è facile essere produttivi in un ambiente ostile, ostilità che può essere determinata tra superiore e inferiore e anche tra soggetti nello stesso livello produttivo, questo può accadere per diversi motivi anche personali, spesso sarebbe buono un controllo o un parere oggettivo magari esterno.
- Le persone che non si "allineano" al sistema
- Le persone competenti in grado di risolvere i problemi e di adottare soluzioni efficaci ed efficienti in grado di "smuovere" le mediocrità esistenti, avallate per ragioni clientelari anche dalla Governace.
- Le persone sempre disponibili a qualsiasi mansione e sempre disposte a coprire emergenze d'ufficio sacrificando anche la vita privata ("fate attenzione ad essere troppo disponibili: dopo scatta la pretesa, non la riconoscenza" cit. web)
- Le persone sottoposte a ricatto occupazionale
- Tutti i precedenti



### III SEZIONE: ESPERIENZA DI MOBBING

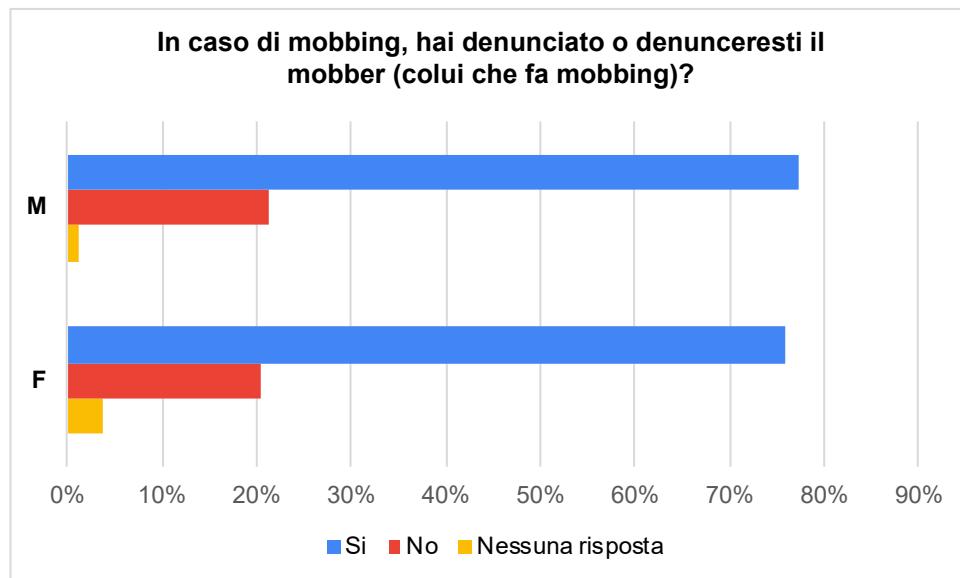
#### I Domanda:

In caso di mobbing, hai denunciato o denunceresti il mobber (colui che fa mobbing)?

In caso di mobbing, hai denunciato o denunceresti il mobber (colui che fa mobbing)?		va	%
Si		332	76
No		90	21
Nessuna risposta		12	3

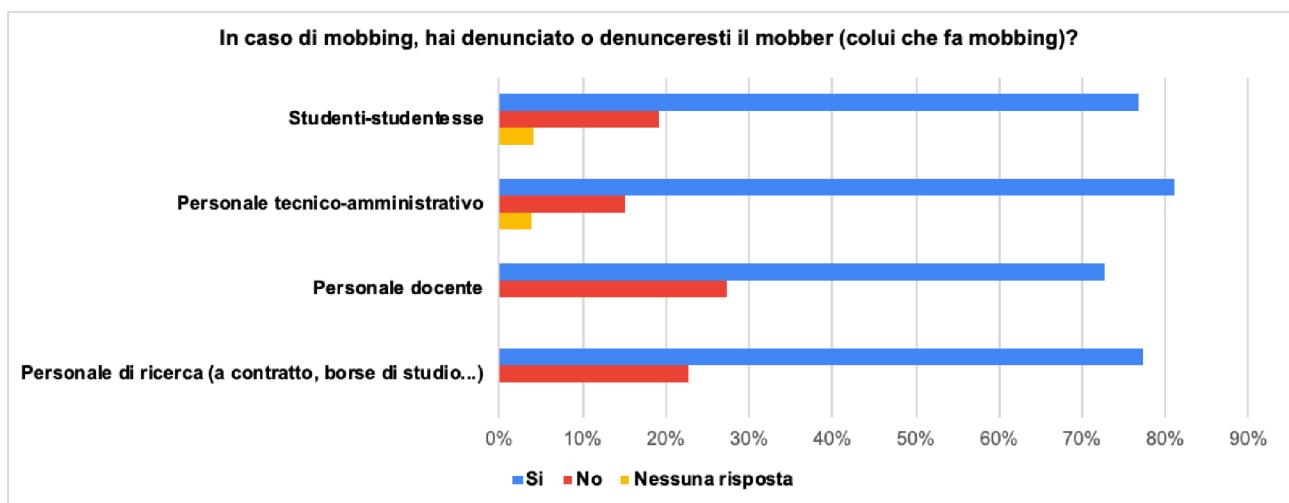
Considerata la domanda indicativa del fenomeno si è pensato di offrire diversi punto di analisi rispetto al sesso e all'area professionale di appartenenza di chi ha risposto al questionario.

In caso di mobbing, hai denunciato o denunceresti il mobber (colui che fa mobbing)?		F	M
Si		76%	77%
No		20%	21%
Nessuna risposta		4%	1%





In caso di mobbing, hai denunciato o denunceresti il mobber (colui che fa mobbing)?	Personale di ricerca (a contratto, borse di studio...)		Personale docente		Personale tecnico-amministrativo		Studenti-studentesse	
	va	Preferenze	va	Preferenze	va	Preferenze	va	Preferenze
Si	34	77%	64	73%	43	81%	191	77%
No	10	23%	24	27%	8	15%	48	19%
Nessuna risposta		0%		0%	2	4%	10	4%



## II Domanda: Se no, perché?

Se no, perché?	Preferenza
Paura di diventare a mia volta vittima di mobbing	22,7%
Evitare ripercussioni relazionali	20,8%
Evitare conseguenze legali	18,0%
Non sapevo a chi rivolgermi	15,3%
Paura di perdere il posto di lavoro	14,5%
Non lo ritengo necessario	3,9%
Altro	4,7%

Questa domanda richiedeva una risposta esclusiva per chi avesse espresso l'intenzione con il "NO" a non denunciare, in realtà dalle risposte è emerso che in parte anche chi ha indicato l'intenzione "SI" ha ritenuto in di motivare un eventuale risposta negativa, alla luce di questo si è ritenuto opportuno inglobare le due casistiche.

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Cercherei prima il supporto del Cug o della consigliera
- Dipende dalla situazione. Se è grave si denuncia alle Autorità competenti, se è moderato si affronta "faccia a faccia" il mobber, se è lieve ci si distacca dal lavoro e dalla/e persone che fanno



mobbing (in modo diretto e/o indiretto). Ovviamente questo incide negativamente anche sull'efficienza lavorativa a danno dell'Amministrazione.

- La denuncia deve essere sempre valutata in funzione dei reali benefici per la vittima. Non è sempre conveniente. Ad ogni modo, bisogna sempre far presente al mobber le ragioni della sua condotta prima di procedere. L'inasprimento del conflitto può danneggiare sempre la vittima, difficilmente l'oppressore.
- Io denuncerei
- Lo ritengo inutile
- Non dare il peso dovuto alla situazione a causa di un sentimento di inferiorità
- Ora che mi è più chiaro di cosa si tratta, molto probabilmente lo denuncerei. Le mie risposte sono riferite al passato in cui mi è capitato ma non ero a conoscenza di cosa si trattasse. Credevo addirittura che fosse "normale".
- Paura di non essere capita, come già successo
- Paura di rovinarmi la carriera futura
- Perche' sono necessari gli interventi da parte dell'ispettorato del lavoro su segnalazione
- Ricatto occupazionale
- Tanti altri motivi, spesso è meglio cambiare ambiente se possibile, credo.
- Trovare un buon avvocato è difficile

### III Domanda:

**In caso di risposta positiva, ti rivolgeresti/ti sei rivolto a:**

<b>In caso di risposta positiva, ti rivolgeresti/ti sei rivolto a:</b>	<b>Preferenza</b>
Avvocato	19,5%
Datore di lavoro/capo ufficio/direttore/dirigente	18,2%
Sindacati	15,2%
Psicologo/Psichiatra/Medico competente	10,1%
Colleghi	7,8%
Consigliera di Fiducia	7,2%
Comitato Unico di Garanzia	6,0%
Non lo so	4,5%
Caf	3,4%
Patronato	3,8%
Consigliera di parità territorialmente competente	2,5%
Altro (specificare)	1,1%
Libero professionista	0,7%

Questa domanda richiedeva una risposta indirizzata a chi ha espresso risposta positiva, in realtà dalle risposte è emerso che in parte anche chi aveva indicato l'intenzione opposta ha ritenuto in di motivare la domanda, alla luce di questo si è ritenuto opportuno inglobare le due casistiche.

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Collegio di disciplina
- Direttore di dipartimento, in quanto il problema era un docente dell'università
- Forze dell'ordine
- Giornalisti amici
- Ho iniziato a fare terapia durante la mia precedente attività lavorativa. Non mi rendevo conto che fosse quello che subivo a lavoro a farmi stare così male. Alla fine ho dato le dimissioni, senza mettere in chiaro la situazione mobbing.



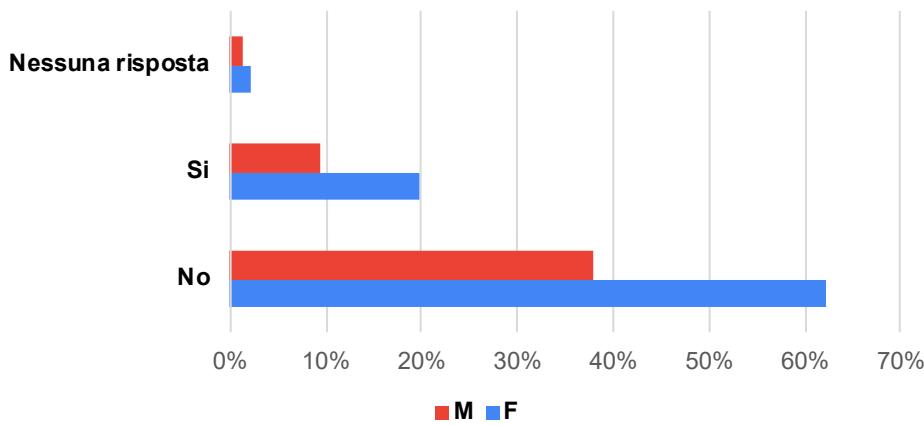
- La via giudiziaria resta l'unica nel caso in cui il mobber è il datore di lavoro e gli organi di garanzia sono allineati e non svolgono correttamente la loro funzione
- Magistratura
- Meglio cambiare ambiente lavorativo.
- Parenti, amici e conoscenti
- Qualsiasi ente o professioni sia in grado di arginare la situazione

**IV Domanda:**  
**Conosci il ruolo della Consigliera di Fiducia?**

Conosci il ruolo della Consigliera di Fiducia?	va	%
No	327	75
Si	96	22
Nessuna risposta	12	3

Conosci il ruolo della Consigliera di Fiducia?	F	M
No	62%	38%
Si	20%	9%
Nessuna risposta	2%	1%

**Conosci il ruolo della Consigliera di Fiducia?**

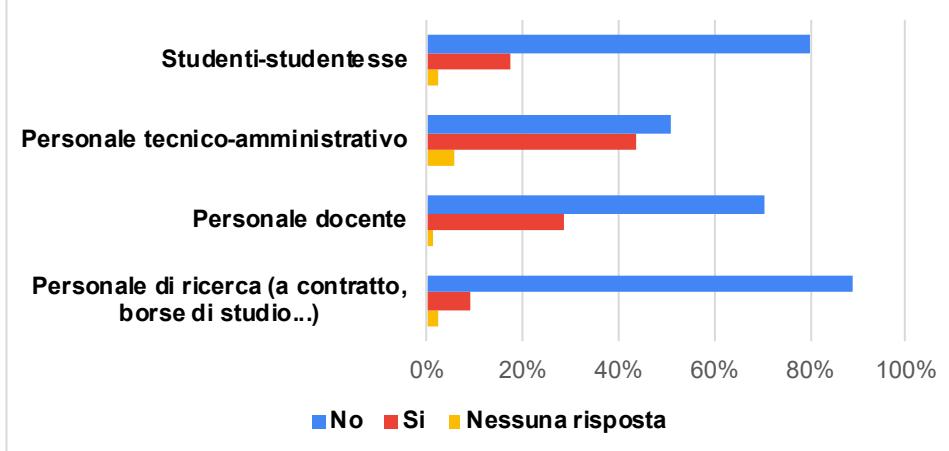


Conosci il ruolo della Consigliera di Fiducia?	Personale di ricerca (a contratto, borse di studio...)		Personale docente		Personale tecnico-amministrativo		Studenti-studentesse	
	va	%	va	%	va	%	va	%
No	39	89	62	70	27	51	199	80



Si	4	9	25	28	23	43	44	18
Nessuna risposta	1	2	1	1	3	6	6	2

### Conosci il ruolo della Consigliera di Fiducia?



### V Domanda:

L'aiuto che hai ricevuto o che potresti ricevere, ti è stato o ti potrà essere utile?

L'aiuto che hai ricevuto o che potresti ricevere, ti è stato o ti potrà essere utile?	va	%
Si	301	69,4
No	66	15,2
Nessuna risposta	67	15,4

### VI Domanda:

Reputi che denunciando il mobber puoi perdere il posto di lavoro, o comunque peggiorare la tua posizione lavorativa?

Reputi che denunciando il mobber puoi perdere il posto di lavoro, o comunque peggiorare la tua posizione lavorativa?	va	%
Si	282	65
No	139	32
Nessuna risposta	13	3

### VII Domanda:

A tuo avviso, che comportamento bisognerebbe tenere nel caso in cui si fosse vittime di mobbing?



**A tuo avviso, che comportamento bisognerebbe tenere nel caso in cui si fosse vittime di mobbing?**

	Preferenza
Esternare il proprio disagio ad altri colleghi e/o superiori per non isolarsi	27,5%
Promuovere un'azione legale	26,2%
Rappresentare in forma scritta la propria condizione, affinché qualcuno intervenga	24,2%
Chiedere un trasferimento per cambiare ambiente di lavoro	13,6%
Non saprei	3,1%
Mettersi in ferie e/o malattia per allontanarsi dall'ambiente di lavoro	2,1%
Restare passivi e sopportare in attesa di un cambiamento	2,1%
Altro	1,3%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Avere il coraggio di non farsi ricattare mai a qualsiasi costo anche elevato
- Cambiare lavoro
- Cercare sfogo in altre attività esterne al posto di lavoro, magri ricordare che si tratta di una situazione temporanea.
- Confrontarsi e raccontare gli episodi di mobbing a chi di competenza.
- Costituire un organismo terzo e garante della privacy
- Esporre pubblicamente l'autore degli abusi
- Fare in modo da far rendere conto i colleghi o il superiore del proprio responsabile, della situazione esistente e manifestare il proprio valore lavorativo.
- Identificare un presidio serio ed affidabile, riservato e garante
- Identificare una struttura lavorativa super -partes a cui rivolgersi sicura e a garanzia della privacy
- Priorità a soluzione interna, altrimenti esterna (legale)
- Ricorrere subito alle figure sopra indicate al fine di ridurre il più possibile le conseguenze psicologiche che tali comportamenti hanno sul mobbizzato. Sapere che c'è qualcuno che può intervenire e fare qualcosa in tuo soccorso aiuta ad evitare l'isolamento.
- Rivolgersi ad un organismo interno che garantisca il benessere e la protezione del lavoratore vittima di mobbing.



#### IV SEZIONE: MOBBING IN ATENEO

##### I Domanda:

A tuo avviso, nel tuo ambiente di lavoro il mobbing é:

**A tuo avviso, nel tuo ambiente di lavoro il  
mobbing é:**

	va	Preferenza
😊 Molto presente	28	6%
😢 Abbastanza presente	74	17%
🙁 Poco presente	67	15,4%
😐 Isolato ad alcuni casi particolari	62	14%
🤨 Non lo so	123	28%
😌 Inesistente	71	16%
😔 Nessuna risposta	12	3%

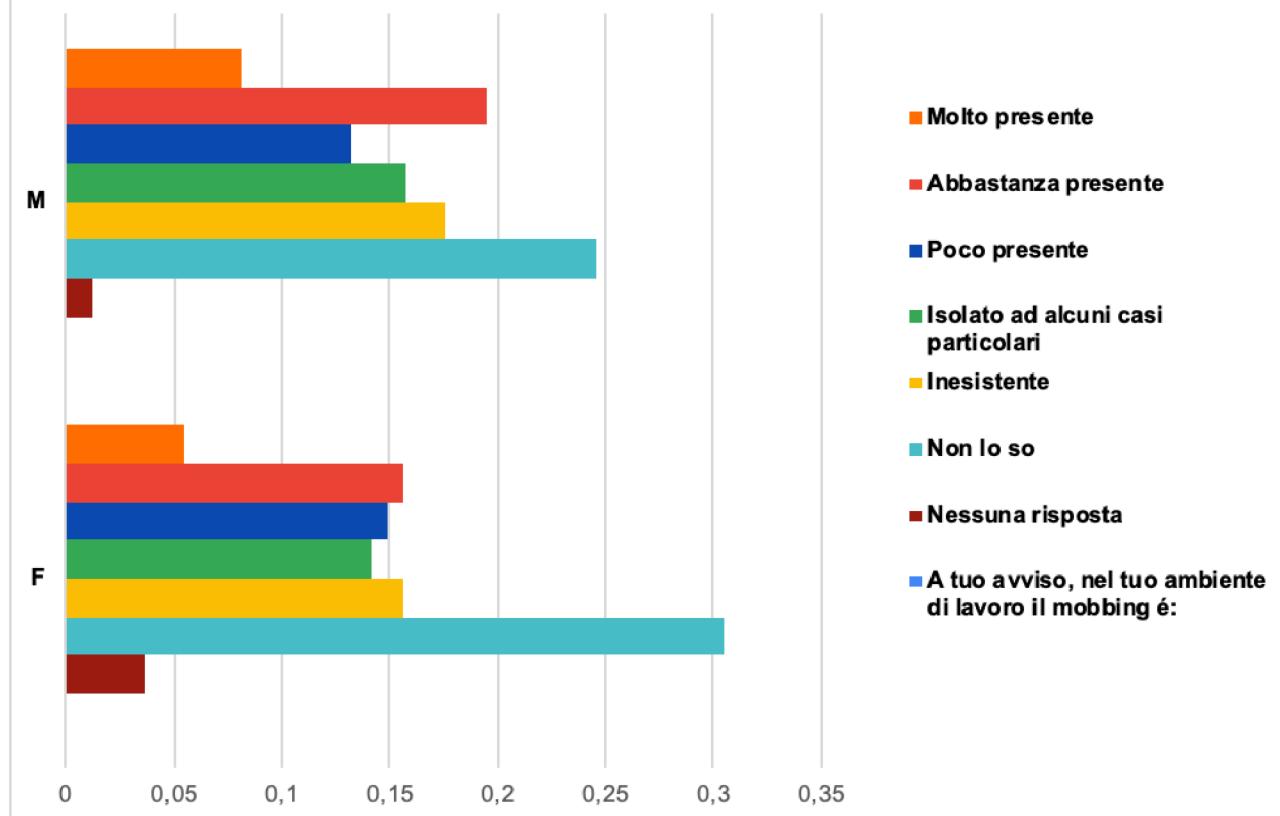


**A tuo avviso, nel tuo ambiente di lavoro il  
mobbing é:**

	F	M
	va	%
Molto presente	15	5
Abbastanza presente	43	16
Poco presente	41	15
Isolato ad alcuni casi particolari	39	14
Non lo so	84	31
Inesistente	43	16
(vuoto)	10	4
	va	%
	13	8
	31	19
	21	13
	25	16
	39	25
	28	18
	2	1



### A tuo avviso, nel tuo ambiente di lavoro il mobbing é:



A tuo avviso, nel tuo ambiente di lavoro il mobbing é:	Personale di ricerca (a contratto, borse di studio...)		Personale docente		Personale tecnico-amministrativo		Studenti-studentesse	
	va	Preferenze	va	Preferenze	va	Preferenze	va	Preferenze
Molto presente	5	11%	10	11%	3	6%	10	4%
Abbastanza presente	7	16%	23	26%	12	23%	32	13%
Poco presente	7	16%	9	10%	9	17%	37	15%
Isolato ad alcuni casi particolari	8	18%	15	17%	10	19%	31	12%
Inesistente	6	14%	10	11%	13	25%	42	17%
Non lo so	10	23%	21	24%	6	11%	86	35%
Nessuna risposta	1	2%		0%		0%	11	4%

### II Domanda:

Reputi utile effettuare corsi di prevenzione in Ateneo?

Reputi utile effettuare corsi di prevenzione in Ateneo?	va	Preferenza
Si	350	81%



No	21	5%
Non saprei	54	12%
Nessuna risposta	9	2%

**III Domanda:**

**Nel tuo ambiente di lavoro ti senti escluso:**

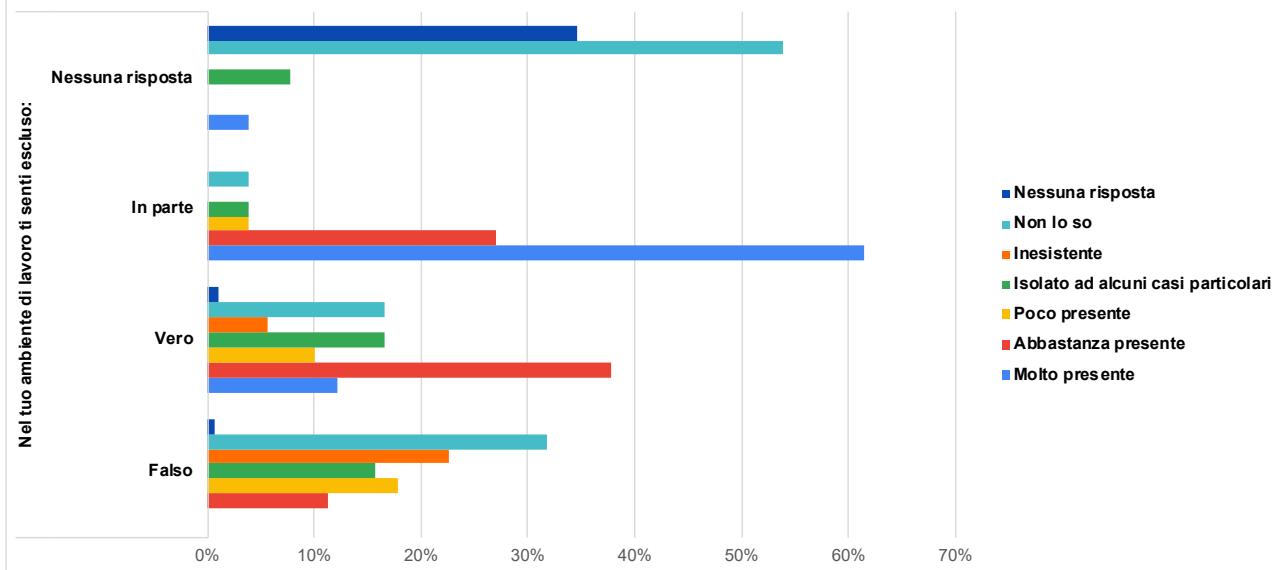
<b>Nel tuo ambiente di lavoro ti senti escluso:</b>	<b>va</b>	<b>Preferenza</b>
Falso	292	67%
Vero	26	6%
In parte	90	21%
Nessuna risposta	26	6%

<b>Nel tuo ambiente di lavoro ti senti escluso:</b>	<b>A tuo avviso, nel tuo ambiente di lavoro il mobbing è:</b>						
	Molto presente	Abbastanza presente	Poco presente	Isolato ad alcuni casi particolari	Inesistente	Non lo so	Nessuna risposta
Falso	0%	11%	18%	16%	23%	32%	1%
Vero	12%	38%	10%	17%	6%	17%	1%
In parte	62%	27%	4%	4%	0%	4%	0%
Nessuna risposta	4%	0%	0%	8%	0%	54%	35%

Incrociando le risposte date alle due domande indicate, come mostrato in tabella, si è cercato di capire se la percezione della presenza di fenomeni di mobbing in Ateneo sia in qualche misura legata a questioni, come l'isolamento, vissute concretamente e personalmente. A guardare i dati effettivamente chi non si sente isolato nel contesto lavorativo mette in conto che possano essere presenti i casi di mobbing (11%) ma certamente non è percepito come fenomeno predominante, chi invece afferma di subire una forma di esclusione (Vero/In parte) afferma in predominanza che il mobbing sia presente nel contesto lavorativo e sebbene le domande non circoscrivano una affermazione tra causa ed effetto delle percezioni poste dalle domande, sarebbe dalla lettura delle percentuali legittimo intuire un forte legame tra le risposte stesse.



A tuo avviso, nel tuo ambiente di lavoro il mobbing è:



IV Domanda:

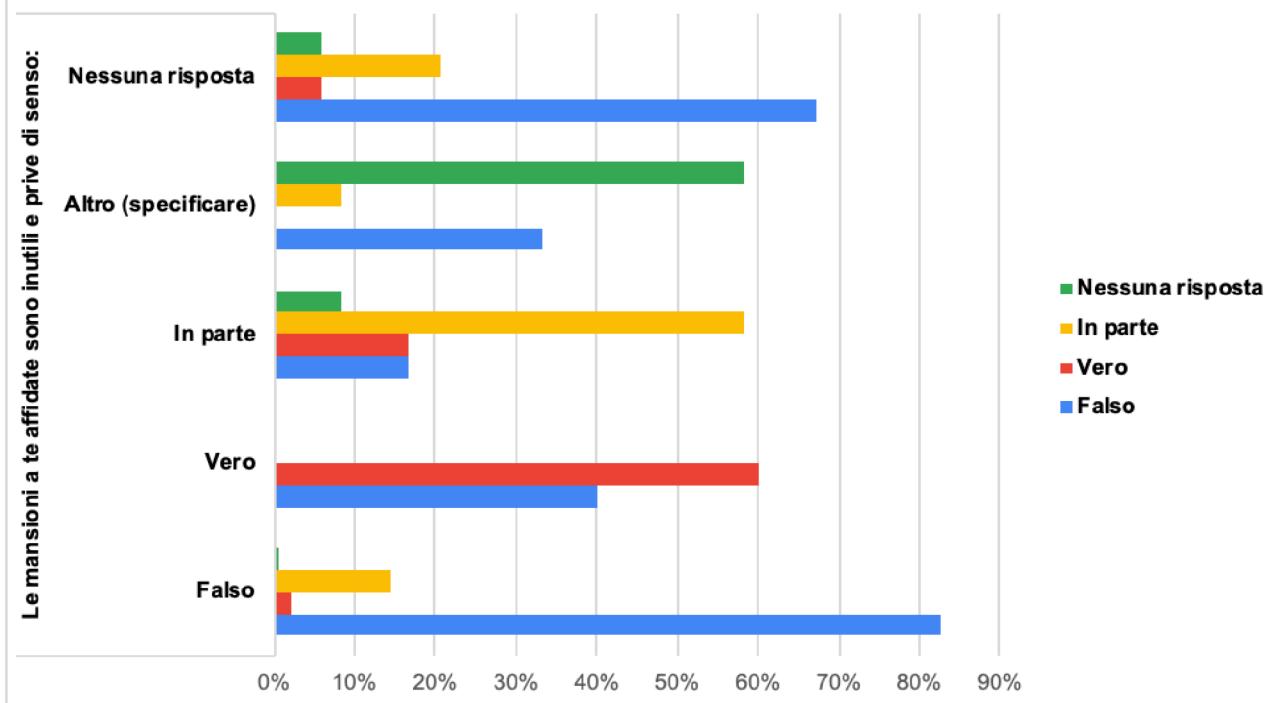
Le mansioni a te affidate sono inutili e prive di senso:

Nel tuo ambiente di lavoro ti senti escluso:

Le mansioni a te affidate sono inutili e prive di senso:	Falso	Vero	In parte	Nessuna risposta
Falso	83%	2%	15%	1%
Vero	40%	60%	0%	0%
In parte	17%	17%	58%	8%
Altro (specificare)	33%	0%	8%	58%
Nessuna risposta	67%	6%	21%	6%



### Nel tuo ambiente di lavoro ti senti escluso:



Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Carico di lavoro eccessivo con conseguente mancanza di supporto e disinteresse della governance per la situazione lavorative ed emotiva
- Il mio dovere è studiare, in parte questo comporta che non devo rispondere a nessuno, ma comunque ho alcune persone al di sopra di me (non allo stesso modo di un posto di lavoro).
- In molti casi non sono affidate mansioni
- Le mie mansioni non sono inutili ma il mobbing è ritenerle tali e non valutarle adeguatamente
- Non lavoro
- Non sono inutili ma non sono coerenti né conformi alla mie competenze
- Nonostante l'importanza delle mansioni affidate, ti escludono dalle decisioni e dalla discussione su molti argomenti che ti competono. A volte affidare delle mansioni ha solo lo scopo di tenere a bada alcuni soggetti, senza mai coinvolgerli realmente.
- Questione di governance
- Sono disoccupata
- Sono oggetto di demansionamento, scientemente adottato quale strumento di ritorsione nei miei riguardi

### V Domanda:

Non ti vengono assegnati compiti lavorativi che ti spettano:

Non ti vengono assegnati compiti lavorativi che ti spettano:	va	Preferenza
Falso	299	69%
Vero	25	6%



In parte	62	14%
Altro (specificare)	9	2%
Nessuna risposta	39	9%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Assegnazione di compiti e mansioni superiori senza riconoscimenti degli stessi
- Le materie da studiare.
- Non c'è effettivamente qualcosa che mi spetti, ma nonostante l'aver dato prova di saper svolgere determinati compiti molto bene, questi vengono assegnati non a chi è più competente ma a chi si presta a determinate dinamiche relazionali
- Non lavoro
- Questione di governance
- Sono studente
- Svolgo le mansioni che mi spettano, ma sono sempre stat\* disponibile a coprire altre mansioni e incarichi per emergenza ovviamente senza compenso/premio/riconoscimento ("fate attenzione ad essere troppo disponibili...." vedi sopra)

## VI Domanda:

**Non ti vengono assegnati strumenti di lavoro necessari allo svolgimento del tuo lavoro senza validi motivi:**

<b>Non ti vengono assegnati strumenti di lavoro necessari allo svolgimento del tuo lavoro senza validi motivi:</b>	<b>va</b>	<b>Preferenza</b>
Falso	285	66%
vero	34	8%
In parte	67	15%
Altro (specificare)	7	2%
Nessuna risposta	41	9%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Malessere psico-fisico che incide anche nella vita privata ed è medicalmente certificabile
- Perdita di fiducia nel prossimo anche fuori dal contesto lavorativo

## VII Domanda:

**Sei stato sottoposto a ripetuti trasferimenti da te non voluti e del tutto ingiustificati:**

<b>Sei stato sottoposto a ripetuti trasferimenti da te non voluti e del tutto ingiustificati:</b>	<b>va</b>	<b>Preferenza</b>
Falso	340	78%
Vero	13	3%
In parte	31	7%



Altro (specificare)	8	2%
Nessuna risposta	42	10%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Ci sono stati tentativi ripetuti di trasferimenti in luoghi in cui non avrei potuto lavorare indebolendo il mio cv e le mie possibilità di carriera, da me non accettati
- È successo in passato, ai tempi del Rettore Ricci (2013-2018). Ad ogni modo, cambiare attività, non mi ha mai spaventato. Anzi, ho trovato che mi abbia arricchito professionalmente. E quindi, paradossalmente, sono grato a chi credeva di provocare disagi alla mia persona.
- Ho sempre accettato cambi di uffici e aumento di mansioni a fronte di rifiuti ingiustificati alle mie proposte e scarsa considerazione del mio disagio.
- Il trasferimento di un docente non è possibile
- Nel mio ruolo è una situazione non attuabile
- Non lavoro
- Si quando le strumentazioni delle aule non erano funzionanti e il tecnico informatico di turno quel giorno era poco reperibile.

### VIII Domanda:

**Al lavoro ti vengono assegnati dei compiti al di sotto della tua qualifica professionale:**

---

<b>Al lavoro ti vengono assegnati dei compiti al di sotto della tua qualifica professionale:</b>	<b>va</b>	<b>Preferenza</b>
Falso	296	68%
vero	34	8%
In parte	58	13%
Altro (specificare)	5	1%
Nessuna risposta	41	9%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Io credo che l'importante sia trovare una propria stabilità
- Non attualmente. E' successo in passato, e la cosa era dovuta alla mancanza di personale che coprisse quelle piccole funzioni al di fuori dei compiti della mia area.
- Non è questione di compiti e basta ma di stipendio alzato in base ai compiti
- Non lavoro
- Problema semmai opposto: compiti al di sopra del mio attuale inquadramento econo.-giurid.

### IX Domanda:

**Ritieni che il tuo carico di lavoro sia eccessivo ed esagerato rispetto alle tue possibilità:**

---

<b>Ritieni che il tuo carico di lavoro sia eccessivo ed esagerato rispetto alle tue possibilità:</b>	<b>va</b>	<b>Preferenza</b>
Falso	258	59%



Vero	43	10%
In parte	85	20%
Altro (specificare)	8	2%
Nessuna risposta	40	9%

Alla preferenza “Altro (specificare)” sono state riportate le seguenti risposte:

- Eccessivo secondo gli standard di Ateneo
- Non applicabile
- Non è questione di quantità ma di qualità
- Non lavoro
- Ora non so esattamente cosa rispondere
- Sì il carico di lavoro è eccessivo, ma si fa per dimostrare di tenere a questo lavoro e ambiente di lavoro, ma non è percepito così

#### X Domanda:

**Sul lavoro nessuno ti mette al corrente di nulla, né il responsabile, né i colleghi, ti viene detto solo quello che devi fare e non ti vengono date altre informazioni anche se lo chiedi esplicitamente:**

---

**Sul lavoro nessuno ti mette al corrente di nulla, né il responsabile, né i colleghi, ti viene detto solo quello che devi fare e non ti vengono date altre informazioni anche se lo chiedi esplicitamente:**

	va	Preferenza
Falso	268	62%
Vero	39	9%
In parte	86	20%
Altro (specificare)	3	1%
Nessuna risposta	38	9%

Alla preferenza “Altro (specificare)” sono state riportate le seguenti risposte:

- Non lavoro
- Questione di governance
- Se mi confronto con i colleghi, riesco ad avere un quadro della situazione

#### XI Domanda:

**Nel tuo ambiente di lavoro nessuno è messo nelle condizioni di svolgere bene il proprio lavoro:**

---

**Nel tuo ambiente di lavoro nessuno è messo nelle condizioni di svolgere bene il proprio lavoro:**

	va	Preferenza
Falso	271	62%
Vero	25	6%
In parte	92	21%



Altro (specificare)	5	1%
Nessuna risposta	41	9%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Non lavoro
- Non lo so
- Non saprei
- Questo avviene di natura in qualsiasi contesto organizzativo nel quale ci sono capi intermedi delegati

## XII Domanda:

**Vieni escluso rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale:**

**Vieni escluso rispetto  
ad iniziative formative,  
di riqualificazione e  
aggiornamento  
professionale:**

	va	Preferenza
Falso	318	73%
Vero	26	6%
In parte	44	10%
Nessuna risposta	46	11%

## XIII Domanda:

**Ritieni di essere l'unico del tuo posto di lavoro a non ricevere un adeguato riconoscimento dai tuoi superiori quando svolgi bene le tue mansioni, anzi vieni solo criticato:**

**Ritieni di essere l'unico del tuo posto di lavoro a non ricevere un adeguato riconoscimento dai tuoi superiori quando svolgi bene le tue mansioni, anzi vieni solo criticato:**

	va	Preferenza
Falso	324	75%
Vero	20	5%
In parte	41	9%
Altro (specificare)	6	1%
Nessuna risposta	43	10%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Non applicabile
- Non lavoro
- Non sono l'unico perché tutti veniamo criticati, a turno
- Vale per tutti, il mobbing in Italia è la regola
- Vero per un lungo periodo



**XIV Domanda:**

**Sul posto di lavoro ricevi minacce verbali e/o scritte:**

**Sul posto di lavoro  
ricevi minacce verbali  
e/o scritte:**

	va	Preferenza
Falso	346	80%
Vero	17	4%
In parte	26	6%
Altro (specificare)	7	2%
Nessuna risposta	38	9%

Alla preferenza “Altro (specificare)” sono state riportate le seguenti risposte:

- Chi minaccia non lascia tracce
- Il ricatto occupazionale non necessita di minacce, è sottinteso anzi scontato
- In passato
- Non attualmente
- Non lavoro
- Non sono minacce, ma commenti sgradevoli nei confronti di una studentessa nuova in ateneo

**XV Domanda:**

**Ritieni che la divisione delle mansioni sia eccessiva e molto più impegnativa rispetto ai tuoi colleghi:**

**Ritieni che la divisione  
delle mansioni sia  
eccessiva e molto più  
impegnativa rispetto ai  
tuoi colleghi:**

	va	Preferenza
Falso	303	70%
Vero	26	6%
In parte	53	12%
Altro (specificare)	8	2%
Nessuna risposta	44	10%

Alla preferenza “Altro (specificare)” sono state riportate le seguenti risposte:

- In passato
- Non lavoro
- Non lo so
- Non saprei
- Ora sono autonomo, quando lavoravo con dei colleghi che mi facevano mobbing si
- Quesito formulato in modo incomprensibile
- Vale per tutti



**XVI Domanda:**

**Al lavoro i tuoi colleghi ti trattano male, ti umiliano e fanno finta che tu non esista:**

**Al lavoro i tuoi colleghi  
ti trattano male, ti  
umiliano e fanno finta  
che tu non esista:**

	va	Preferenza
Falso	344	79%
Vero	8	2%
In parte	34	8%
Altro (specificare)	6	1%
Nessuna risposta	42	10%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- E' stato molto vero per un lungo periodo di tempo
- Gli imbecilli
- In passato
- Non lavoro
- Prima sì

**XVII Domanda:**

**Le tue possibilità di carriera sono state ostacolate dai tuoi colleghi con comportamenti scorretti, tesi a nascondere le tue capacità e metterti in cattiva luce rispetto ai tuoi superiori:**

**Le tue possibilità di carriera sono state  
ostacolate dai tuoi colleghi con  
comportamenti scorretti, tesi a  
nascondere le tue capacità e metterti in  
cattiva luce rispetto ai tuoi superiori:**

	va	Preferenza
Falso	285	66%
Vero	44	10%
In parte	58	13%
Altro (specificare)	5	1%
Nessuna risposta	42	10%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- E' VERRISSIMO!!! E ANCHE PUBBLICAMENTE!!!
- Gli opportunisti
- In un precedente ambiente lavorativo sì
- Non lavoro
- Non tutti, solo una collega



**XVII Domanda:**

I colleghi limitano la possibilità di esprimerti interrompendoti quando parli, e rimproverandoti violentemente:

I colleghi limitano la  
possibilità di esprimerti  
interrompendoti quando  
parli, e rimproverandoti  
violentemente:

	va	Preferenza
Falso	326	75%
Vero	12	3%
In parte	42	10%
Altro (specificare)	9	2%
Nessuna risposta	45	10%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- E' stato così in passato
- In passato
- Non lavoro
- Non lo consento in mia presenza
- Prima si
- Questione di governance
- Rimproveri violenti no. Si ascolta ma non si prende in considerazione quanto ascoltato
- Solo una collega prova a fare la "superiore" nonostante siamo pari livello
- Verissimo, in pubblico consesso

**XVIII Domanda:**

Sei stato assegnato ad una sede diversa/trasferita/licenziato a causa di fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del lavoro:

Sei stato assegnato ad una sede  
diversa/trasferita/licenziato a  
causa di fattori  
organizzativo/gestionali legati al  
normale svolgimento del lavoro:

	va	Preferenza
Falso	344	79%
Vero	22	5%
In parte	16	4%
Altro (specificare)	6	1%
Nessuna risposta	46	11%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Ci sono stati tentativi di farmi trasferire dove la mia carriera sarebbe finita
- Ho chiesto un trasferimento per fuggire da un ambiente apertamente ostile
- Mi è stato negato l'accesso ai laboratori di Dipartimento e ora frequento altra sede
- Non applicabile



- Non lavoro

**IX Domanda:**

**Quando torni a casa non fai altro che pensare al lavoro che ti aspetta e a come venirne a capo:**

<b>Quando torni a casa non fai altro che pensare al lavoro che ti aspetta e a come venirne a capo:</b>	<b>va</b>	<b>Preferenza</b>
Falso	231	53%
Vero	47	11%
In parte	108	25%
Altro (specificare)	7	2%
Nessuna risposta	41	9%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- Adesso non più
- E' stato così in passato
- In passato
- In passato sì
- Non ci penso completamente, ogni ora della giornata, però il pensiero non va mai via, è sempre lì latente
- Non lavoro
- Non perdo tempo a cercare di dare senso a ciò che non ha senso

**X Domanda:**

**Da quando vivi in difficoltà sul lavoro sei di cattivo umore, nervoso e la tua vita è peggiorata:**

<b>Da quando vivi in difficoltà sul lavoro sei di cattivo umore, nervoso e la tua vita è peggiorata:</b>	<b>va</b>	<b>Preferenza</b>
Falso	275	63%
Vero	35	8%
In parte	58	13%
Altro (specificare)	13	3%
Nessuna risposta	53	12%

Alla preferenza "Altro (specificare)" sono state riportate le seguenti risposte:

- E' irrilevante: non dipende dal mobbizzato
- Essere più presenti ai vertici, non minimizzare, come si fa sempre, una lamentela o una denuncia da parte di un dipendente, non mettersi sempre dalla parte dei più alti in carica come EP e capi settori... Si tende sempre a coprire invece di mettere alla luce il Malfatti.
- Ho un'ottima capacità di resilienza



- In passato
- In passato sì
- Le soluzioni ci sarebbero, ma non le metto in pratica perché potrebbero avere risvolti negativi per la mia carriera nel lungo periodo
- Manca progressione di carriera basata su criteri oggettivi (merito, ecc.)
- Non lavoro
- Non vivo alcuna difficoltà al momento
- Non vivo difficoltà sul lavoro
- Non vivo in difficoltà
- Non vivo in difficoltà sul lavoro

## XI Domanda:

**Hai qualche suggerimento utile da rappresentare per prevenire e/o reprimere il fenomeno del mobbing?**

"Il fatto è che nel nostro paese, così come non si premia il merito, non si punisce chi trasgredisce"

Fonte: <https://le-citazioni.it/frasi/194096-piero-angela-il-fatto-e-che-nel-nostro-paese-così-come-non-si/>

A mio avviso si dovrebbero punire i mobber per evitare una reiterazione di ciò che ha fatto del male alla vittima di mobbing.

A mio avviso, può aiutare sicuramente chiedere il trasferimento in un altro ambiente lavorativo e eventualmente denunciare il soggetto e/o i soggetti che abbiano tenuto tali comportamenti aggressivi.

Al di là dell'importanza della denuncia di mobbing da parte di chi la subisce e/o dei suoi colleghi, ritengo sia anche responsabilità dei livelli di governance superiori di verificare le prestazioni lavorative individuali, e di approfondirne l'analisi. In altre parole, è ovvio che colui/colei che subisce il mobbing, non è in grado di lavorare in modo efficace e efficiente, per cui risulta visibile. La verifica del benessere del dipendente deve rientrare nelle responsabilità delle figure dirigenti. Il mobbing non è un "incidente isolato", ma è evidenziabile e, per protrarsi nel tempo, necessita di consenso da parte di diverse persone. Occorre perciò, a mio avviso, operare in un'ottica di "ambiente lavorativo". Un'assistenza psicologica per chi dovesse vivere delle situazioni difficili (sia sul lavoro che nella propria vita), potrebbe prevenire l'insorgere di fenomeni devianti, come nel caso del mobbing

Assegnare la competenza della scelta degli organi di garanzia ad soggetti il più possibile indipendenti dagli organi di governo

Attenzione e ascolto da parte dei superiori (in questo caso dei docenti) nei confronti degli allievi

Attivare azioni preventive

attivare un percorso utile e sicuro per coloro i quali subiscono il mobbing

Aumentare la consapevolezza dei lavoratori, aiutandoli a distinguere azioni riconducibili al mobbing.

AUMENTARE LO STIPENDIO

Azione legale

Bisognerebbe formare datori di lavoro, dirigenti e responsabili al mobbing come i docenti per il bullismo a scuola. In entrambi i casi, queste figure spesso sottovalutano la problematica quando si potrebbe intervenire tempestivamente sia per prevenire che per curare il fenomeno.

Cambiare le domande, partono dal principio che si è mobbizzati, si danno risposte senza senso. Cosa deve rispondere a, ad esempio: "Da quando vivi in difficoltà...", se uno non ha difficoltà?

Cambiare luogo di lavoro e farsi rispettare

Campagna di sensibilizzazione

Cercare il più possibile di istruire i ragazzi di oggi che un giorno saranno colleghi e datori di lavoro per renderli migliori, perché a parer mio il fenomeno del mobbing esiste perché esiste l'ignoranza, vista però come la mancanza d' istruzione adeguata sul caso, non assolutamente come un insulto verso qualcuno.

Ci vorrebbe grande onestà e coraggio nel Collegio di Disciplina. Se si chiude una pratica con la frase "Sono normali dinamiche universitarie" si spinge la vittima verso la disperazione.

Condivido l'idea di sensibilizzare alla questione con incontri di ateneo

Consiglio di organizzare una giornata di sensibilizzazione nei dipartimenti



Consultare ogni lavoratore/studente per poter avere un quadro chiaro della situazione a cui è sottoposto e poter intervenire quando necessario

Corsi di aggiornamento frequenti per conoscere a fondo il fenomeno e sapere come comportarsi e a chi rivolgersi

Corsi di formazione

Corsi di formazione per prevenire e leggi più drastiche per punire i trasgressori.

Corsi di prevenzione e formazione a riguardo

Cosa fa l'università se messa a conoscenza di episodi di questo genere? Non ci sono consigli se chi se ne rende responsabile continua a svolgere indisturbato il proprio lavoro

Creare dei gruppi di lavoro al cui interno vi sia il presunto autore di mobbing; inserire all'interno del gruppo un soggetto qualificato (es. psicologo, avvocato, ecc...) in incognito per monitorarne il comportamento.

Creare dei gruppi di miglioramento, grazie ai quali condividere disagi e sofferenze professionali

Creare dei sindacati appositi per questo fenomeno

Credo che controlli esterni e oggettivi possono aiutare a mettere in risalto elementi di mobbing e discriminazione.

Credo che principalmente una persona che si rende conto di trovarsi in questa situazione deve affrontare di petto i colleghi e il datore di lavoro, mostrando di non essere sottomessi e di essere persone in carne ed ossa che hanno stessi diritti.

Dare possibilità di denunciare e di essere ascoltati senza avere ritorsioni... Prendere VEDI provvedimenti nei confronti di chi attua mobbing

Decentrare potere e responsabilità dai vertici agli snodi dei processi, audit esterni per misurare risultati e valutare il clima organizzativo e la soddisfazione del personale.

Denunciare sempre

Educare il datore o il professore a comprendere che il dipendente o lo studente è un essere umano e va trattato come tale

Educare un po' di più all'insegnamento e ad essere più clementi e tolleranti nei confronti dell'altro.

Eseguire indagini periodiche, dare possibilità di denuncia e tracciamento delle pratiche di mobbing, demansionare superiori mobber

Esporre il problema, sempre.

Essere sicuri di quanto si vale è il primo passo, denunciare.

Everyone's performance must be evaluate by the seniors or HR on a regular interval. Seniors should not have 100% authority to evaluate the employees performance alone.

Far lavorare persone umane, umili ed empatiche anziché montati di testa ed ignorantì.

Fare causa, ottenere risarcimento danni e buonuscita, quindi mettersi in proprio

Fare corsi di prevenzione sul mobbing

Fare più controlli e in caso di segnalazione agire

Favorire la presa di coscienza di queste forme di violenza psicologiche /fisiche e garantire un'ambiente protetto per il denunciante

Formare i capi area.

Formare i responsabili di area. Un link diretto della Consigliera di Fiducia su Home page unifg

Il ruolo della consigliera è importante. Forse sarebbe utile un'equipe con varie competenze (psicologica, giuridica) con incontri annuali per il personale dei vari enti, anche per distinguere forme di prevaricazione risolvibili dal mobbing in senso proprio.

In caso di disagio rivolgersi a qualsiasi superiore o autorità

In primo luogo diffondere maggiori informazioni sulla nozione di mobbing perché non tutti ne sono a conoscenza. In secondo luogo, suggerire come comportarsi nel caso in cui non si sia vittime ma si assista a tale situazione nei confronti di un collega. Terzo, ritengo personalmente che l'educazione a tali fenomeni sin dalla giovane età (studenti di laurea triennale) sia più importante dell'educazione pura alle materie d'insegnamento dei singoli corsi di laurea: l'Università deve in primis educare/istruire gli studenti alla vita, al rispetto reciproco, a come lavorare in modo concio e responsabile... per far sì che gli stessi studenti da grandi (ossia nel mondo del lavoro) non siano gli stessi esercenti di mobbing!  
ps. Grazie per avermi indotto a cercare e scoprire il significato di tale termine tramite questo questionario.

Individuare una Governace competente libera da logiche clientelari e con capacità gestionali a livello di superiore in grado di valorizzare le competenze e non il personale mediocre a suo servizio

Informare

Informare più persone possibili riguardo questo fenomeno e su come comportarsi quando lo subisci



Informare tutto il personale (non solo quello gerarchicamente superiori) e coinvolgere tutto il personale nei processi decisionali. Verificare periodicamente che il personale gerarchicamente superiore non adotti comportamenti discriminanti o mobbizzanti, sia nel corpo docente che nella tecnostruttura.

Instillare buona educazione, e fare corsi di formazione e sensibilizzazione

Istituire più momenti di confronto tra colleghi e tra dipendenti e superiori per imparare ad esercitare l'ascolto consapevole.

L'ambiente ospedaliero-universitario è pieno di questi fenomeni, bisognerebbe intervenire dall'apice perché non se ne può più

La formazione del personale, verificata e, in alcuni casi, certificata. Se il personale è ben formato, ha gli strumenti per adempiere agli incarichi che gli vengono affidati. Diventa più difficile assegnargli dei compiti che non può svolgere, il dipendente diventa più sicuro di sé in ciò che fa e si sente più valorizzato.

La giurisdizione dovrebbe essere più efficiente, solo così la gente si sente tutelata e denuncia

La parola chiave è coesione, bisogna essere una squadra se si lavora nello stesso ambiente, la competizione è disfunzionale per tutti.

La sensibilizzazione sul fenomeno del mobbing e sulla sua gravità e sugli effetti che produce sul lavoratore, secondo me è lo strumento più utile per reprimere il fenomeno stesso. Parlare e sensibilizzare, su qualunque fenomeno è l'arma per combattere il fenomeno stesso. No al silenzio e all'indifferenza. Inoltre, qualora il lavoratore dovesse essere vittima di mobbing, ritengo fondamentale costruire attorno alla "vittima", una rete di protezione, di aiuto, di conforto e di informazioni su come procedere per denunciare l'accaduto. Questa "rete di protezione" deve vedere partecipi i colleghi e i datori di lavoro, i sindacati, gli avvocati e gli psicologi.

Lavorare con le figure apicali e promuove l' introduzione di nuove figure che promuovano benessere e Medino i conflitti tra il personale.

Leggere e far leggere molti libri in generale

Maggior dialogo sui luoghi di lavoro

Maggiore consapevolezza del fenomeno sia per lavoratori che per datori tramite corsi di formazione obbligatori, in modo da informare i primi sui potenziali soprusi subiti e da sensibilizzare i secondi sugli effetti negativi a livello fisico e mentale che i loro comportamenti possono avere sui subordinati

Maggiore sensibilità della governance a prendere in considerazione il mobbing anche quando praticato da soggetti inattaccabili

Maggiore sorveglianza da parte dei datori di lavoro

Massima chiarezza tra i lavoratori o le persone che lo subiscono

Meno arroganza e più ascolto da parte della Governance a tutti i livelli (Prorettori, Direttore generale, delegati rettorali)

**MONITORARE ATTENTAMENTE E NON SOTTOVALUTARE LE SITUAZIONI DI DISAGIO SEGNALATE ANCHE NON UFFICIALMENTE**

Nel mio caso bisognerebbe applicare il profilo professionale. Il Direttore non ha sempre ragione.

Nessun suggerimento

No

Non saprei

Oltre alla formazione (che non deve essere fatta solo alle dipendenti e ai dipendenti delle categorie inferiori, ma soprattutto alla dirigenza e alla vicedirigenza) credo sia importante dedicare al fenomeno anche azioni di riflessione con la partecipazione delle organizzazioni sindacali e fruendo del servizio di Formazione mediante il prodotto audiovisivo che facciamo abitualmente per i nostri studenti per il tramite di Cinemafelix, il cineclub universitario. Eventi che potrebbero essere organizzati dalla Consigliera di fiducia (anche per farsi conoscere a tutti i dipendenti), dal CUG in collaborazione con l'Area Terza Missione che gestisce il Cineclub universitario.

Organizzare corsi interni all'amministrazione

Organizzare giornate preventive

Organizzare seminari formativi rivolti a tutto il personale

Parlare sempre con i referenti e i dirigenti

Parlarne anche attraverso convegni per sensibilizzare e per rendere edotti circa le conseguenze di tale illecito.

Parlarne e diffondere consigli nel caso qualcuno si ritrovi nelle situazioni sopra descritte

Penalizzare anche economicamente con sanzioni pecuniarie chi mobbizza

per prevenire probabilmente opterei per maggiore controllo sul posto di lavoro e per reprimere bisogna affidarsi ad enti che proteggono il lavoratore, rivolgersi alle risorse umane e procedere per vie legali



Personalmente sono una studentessa dell'università degli studi di Foggia, attualmente non sto lavorando per completare il mio corso di laurea magistrale. Durante la triennale però, nonostante io provenga dal distretto e nonostante vi siano molte materie che sensibilizzano proprio sull'argomento, durante il mio primo anno mi è capitato che un collega di genere maschile offendesse noi donne, dicendo che prendevano buoni voti solo perché mostravamo la scollatura ai docenti (cosa assolutamente ridicola, anche perché la maggior parte delle nostre docenti sono donne), quindi venivamo trattate da sciocche e incompetenti da questo ragazzo. La cosa ridicola è che in quel periodo lui seguiva con me e altre ragazze la materia a scelta di storia dell'educazione di genere. Questo evento non è sicuramente ricollegabile al mobbing lavorativo vero e proprio, ma era un esempio per spiegare la disparità di genere, soprattutto a livello di percezione personale (più che legale). Il mobbing è certamente un fenomeno sociale che può appartenere a qualsiasi lavoratore, la cosa certa è che se sei donna avrai molte più probabilità di essere demansionata, molestata, offesa e sminuita. Penso che ci sia realmente bisogno di interventi maggiori per sensibilizzare, perché in realtà il veleno delle disuguaglianze e dell'odio penetra nella nostra società da ogni parte.

Più informazione

Possibilità di contattare in modo anonimo la Consigliera

Prevaricazione

Promuovere l'acquisizione di conoscenze riguardo il mobbing/bullismo/cyberbullismo così da poter aiutare le persone vittimizzate e anche coloro che fanno il mobbing, entrambe le categorie sono colpite da i vari effetti negativi correlati a fenomeni simili. Entrambi non sono altro che persone che presentano diversi tipi di disagio psicologico/sociale e che hanno bisogno di aiuto sotto i variegati aspetti della loro vita.

Promuovere la conoscenza del fenomeno e quale sia l'iter da seguire in caso di mobbing.

Pronuovere incontri e giornate di formazione in cui si spiega quali azioni e comportamenti devono ritenersi mobbing

Psicologo aziendale

pubblicizzare meglio il ruolo della consigliera di Fiducia

Quando si procede a chiedere aiuto a linee telefoniche esposte appositamente dall'Università, come punti di riferimento per studenti nuovi, non trovo motivato il comportamento scorbutico e non giustificati da parte di chi procede a rispondere.

Essendo al primo anno, molte cose sono diverse e non sono banali per una matricola, detto ciò, dare per scontato o insultare uno studente nel mentre esso chiede aiuto, è sgradevole e non necessario. Un suggerimento sarebbe di rimanere umili e non vantare una mansione; come mi rivolgo io a personale per chiedere informazioni, anche il personale ha passato un periodo di apprendistato. Non si nasce con consapevolezza su tutto!

Quando si verifica, parlarne con chi di competenza.

ridurre la lunghezza del questionario :)

Riguardo all'ateneo di provenienza, non ho mai notato niente del genere da parte dei colleghi, se non il "non aiutarsi a vicenda". Cioè si tende a tenere le cose per se, c'è una sorta di passività a riguardo che reputo faccia superficialmente parte di mobbing, ovvero sapere cosa e come farlo ma non riferirlo al collega che ne fa richiesta. Ovviamente la questione non riguarda i rappresentanti dell'istituto ma i rapporti tra i colleghi di ateneo.

Riorganizzare la struttura con regole generali e trasparenti e potenziare organi di controllo indipendenti che possano accettare del rispetto delle regole. Sviluppare corsi e seminari per diffondere la conoscenza e gli strumenti utili per prendere atto di situazioni di mobbing e favorire i canali di denuncia con conseguenti azioni di intervento.

Rispetto negli altri

ritengo che coloro che ricoprono ruoli di responsabilità spesso si comportano da mobber pur non rendendosene conto (forse), perchè concentrati su di se e i loro interessi

Rivolgersi ad un legale sempre

Sancire una legge a tutela di chi lo subisce

sarebbe auspicabile avvertire la presenza della Consigliera di Fiducia, magari indicandone un contatto telefonico o delle fasce orarie in cui possa ricevere o degli incontri aperti per avere maggiori informazioni sarebbe opportuno conoscere la consigliera, saper chi è, di cosa si occupa e quali garanzie vengono fornite per garantire l'anonimato e la possibilità che quanto riportato non diventi un ulteriore motivo di mobbing

Sarebbe utile parlare più spesso del fenomeno e fare in modo che la vittima di mobbing si senta protetta e che chi ha assistito al fenomeno del mobbing sia in grado di denunciare senza paura di perdere il posto di lavoro o di subire delle azioni legali che giochino a proprio svantaggio



---

Sarebbe utile, in Unifg e nel mondo, fare dei corsi di Gentilezza verso il prossimo, e se tornasse di moda il sentimento della "vergogna", sia attiva che passiva, stremmo tutti molto meglio. Saluti

secondo me per prevenire o reprimere il fenomeno del Mobbing, bisogna fare più attività lavorative di gruppo, perché ognuno di noi deve additarsi/additarsi a lavorare con i proprio coetanei; in quanto serve ad stimolare interazione e i rapporti interpersonali, capire e aiutare il prossimo come una forma di cooperazione. per un domani

---

Segnalare

---

Sensibilizzazione e formazione soprattutto verso chi ha maggiori responsabilità aziendali servirebbe un contatto telefonico che garantisca l'anonimato se ritenuto utile!

Si, suggerisco di inserire questionari da compilare in forma anonima in modo più frequente e di istituire una figura. all'interno di ogni gruppo di lavoro, preposta al monitoraggio del clima emotivo lavorativo

---

Specifici corsi interni all'Università

Suggerisco di effettuare periodicamente controlli sul personale universitario che ricopre posizioni apicali a seguito delle risposte che riceverete a questi questionari.

---

Test attitudinali frequenti per tutti

---

Tra gli studenti chi fa mobbing deve essere individuato e ammonito.

Trasmettere a più gente possibile, attraverso seminari aziendali, incontri e tanto altro, che l'amore e il rispetto per sé vengono prima di ogni altra cosa, che non esiste lavoro o altro che possa comprare il nostro benessere e di non avere paura di cambiare ed andare via da luoghi che ci fanno ammalare, siamo noi stessi il nostro peggior nemico quando facciamo scelte che ci rendono infelici.

---

trovare accordi

---

Un corso di formazione sul fenomeno del mobbing: gli aspetti legali, clinici e le azioni possibili per prevenire, reprimere e superare le situazioni difficili.

---

Una casella di posta cartacea anonima dove indirizzare le denunce di mobbing

Uno dei principi della scienza dice che ogni azione produce una reazione, se in un ambiente lavorativo un lavoratore già con la sua presenza crea una azione come provocare antipatia nella mente dei colleghi e del direttore allora con le azioni successive viene creata una condizione di reazione da parte dei colleghi e del direttore. Ovviamente antipatia non vuol dire soltanto essere antipatico di faccia o lavorare male, antipatia significa nel caso del mobbing essere una persona preferibile da sostituire con una persona ritenuta migliore perché magari raccomandata o una persona da cui si può ricavare un guadagno in più ma non giusto. Ovviamente la vittima del mobbing sempre per il principio di azione e reazione può reagire all'atto dei colleghi e del direttore. Se io fossi vittima di mobbing farei finta di nulla, farei il finto scemo per non dare sospetti, in modo tale che pur agendo di nascosto e in modo invisibili i sospetti non cadrebbero su di me, ad esempio per divertirmi e soddisfare il mio io metterei una droga nel contenitore dell'acqua e del caffè e una volta sotto l'effetto degli stupefacenti li riprenderei col telefonino e gli farei la denuncia per pazzia e cattivo lavoro, ma ci sono tanti modi di rivoltare la situazione. *Faber esse sua quisque fortunae!*

---

Valutazione perenne dei gradi più alti, sia docenti che personale tecnico amministrativo, da parte delle persone in posizione gerarchica inferiore. Questa valutazione deve pesare ai fini di assegnazione di responsabilità e avanzamenti di carriera.

---

vorrei sapere quante persone hanno risposto a questo questionario e vorrei conoscere i risultati. Vorrei inoltre sapere quali azioni si intende intraprendere.