

# **MOBBING: VIRUS ORGANIZZATIVO**

## **La prevenzione del fenomeno per lo sviluppo del benessere sociale ed economico in azienda.**

Sempre più imprese hanno compreso che il benessere dell'azienda è direttamente proporzionale al benessere di chi vi lavora: se i lavoratori sono soddisfatti, l'impresa ne trae notevoli benefici, se il clima aziendale è malsano, anche i risultati saranno inadeguati.

Un'azienda vincente punta al miglioramento continuo del rapporto con i propri dipendenti, a prescindere dagli obiettivi che si pone, dalla sua collocazione geografica o dalle sue dimensioni, perché potenziare le Risorse Umane è un passo fondamentale da compiere per l'aumento della produttività e degli obiettivi economici dell'azienda.

Mutuando le parole del Professor Vaccani, esperto di processi organizzativi e mobbing, le cause del disagio lavorativo vanno cercate proprio all'interno delle organizzazioni.

Il mobbing è un fenomeno sistemico, e colpisce, oltre che il lavoratore, l'azienda e la collettività. La vittima non lavora più con gli stessi ritmi e la stessa efficienza; la sua produttività si riduce notevolmente; il calo di prestazione dovuto al mobbing può arrivare fino all'80% della capacità lavorativa individuale.

Ma quali sono nello specifico i costi reali, diretti ed indiretti, che l'azienda sostiene?  
Spese legali per affrontare denunce o vertenze, diminuiti profitti dovuti al calo della motivazione del lavoratore, parte del tempo lavorativo impiegato dal vessatore per molestare i colleghi, dedicando circa il 10% del suo tempo lavorativo alla progettazione ed esecuzione delle azioni mobbizzanti, ed infine, nei maggiori costi di formazione dovuti alla necessità di assumere altro personale in sostituzione di quello allontanato.

### **DESTINATARI**

Il seminario è rivolto a tutti i componenti dell'organigramma aziendale, dall'Area Management al Team, e suggerisce azioni preventive mirate al contesto, tenendo conto della mission aziendale, e puntando sul benessere dell'intero staff per un raggiungimento etico degli obiettivi economici.

### **OBIETTIVI**

Il seminario in/formativo fornisce un indispensabile presupposto teorico sulle caratteristiche di base del mobbing e delle altre forme di conflittualità e disagio psicofisico sul posto di lavoro – straining, stalking aziendale, di-stress lavorativo, burn out, whistleblowing –

Inoltre, offre uno sguardo generale delle ripercussioni sulla produttività aziendale, i costi reali del fenomeno, ed una panoramica sugli strumenti preventivi e risolutivi della problematica

### **CONTENUTI**

- Definizione del fenomeno e panoramica sulle varie tipologie di mobbing.
- Cenni sull'impianto normativo nazionale, le leggi regionali: il Friuli Venezia Giulia e la legge regionale 8/2005.
- Gli schemi di ruolo (vittima – regista – esecutori – osservatori).
- Cosa non è mobbing: le diverse forme di disagio non riconducibili alla cornice del mobbing.
- I parametri identificativi ed il modello a 6 fasi del Dott. Harald Ege.
- Il mobbing come fenomeno sistemico: le conseguenze sulla persona, sull'azienda e sulla collettività.
- La relazione tra dimensione organizzativa e mobbing: combinazioni virtuose e combinazioni viziose.
- I fattori di rischio: variabili di contesto, organizzative e stili di leadership
- Lavorare in salus: gli attori della prevenzione
- Gli strumenti per la prevenzione
- Lo sportello di counselling aziendale: obiettivi ed effetti positivi per l'azienda ed i lavoratori.