



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

Piano di azioni positive - triennio 2008-2010
Incontro formativo e informativo

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo
18 novembre 2008 – 9.00-13.00
Aula Magna

- ore 9.00* *Saluto delle Autorità*
Saluto Presidente Comitato mobbing
Prof. F. BUZZI
Saluto rappresentante RSU
Sig.ra R. INDELICATO
- ore 9.30* *Pari Opportunità: istruzioni per l'uso*
Prof.ssa L. FAVALLI
- ore 10.30* *Stress lavoro – correlato: le nuove frontiere del rischio*
psicosociale e le modalità di prevenzione
Dott.ssa R. GALLINI
- ore 11.30* *Malessere organizzativo: Stress, Mobbing, Stalking*
Dott.ssa I. GIORGI
- ore 12.30* *Conclusione – Interventi*
Dott.ssa R. GALLINI

Prof. Fabio BUZZI
(Presidente Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing)

Prof.ssa Luigia FAVALLI
(Presidente Comitato pari opportunità)

Dott.ssa Raffaella GALLINI
(Consigliera di fiducia)

Dott.ssa Ines GIORGI
(Esperto del Servizio di Psicologia Fondazione Maugeri)

Sig.ra Rosaria INDELICATO
(Rappresentante RSU)

Pari Opportunità: istruzioni per l'uso

Oltre il 2007: Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti

Un caldo invito a tutti, uomini e donne dell'Università,
e in modo particolare a coloro che hanno un ruolo
nell'organizzazione delle risorse umane
per conoscere, collaborare e impiegare al meglio questo
“strumento” di equità sociale

Cronistoria delle Parità

- Il **principio di parità uomo-donna** è stato sancito fin dagli albori del Governo della Repubblica italiana, secondo gli articoli 3 e 37 dalla costituzione (1948).

Art. 3

- Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di **sesso**, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- È compito della Repubblica **rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale**, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, **impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese**.

Art. 37.

La **donna lavoratrice** ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale **adeguata protezione**.

- Nell'ambito lavorativo, si è però resa presto necessaria una legge (Legge 1204/71) per garantire la **tutela delle lavoratrici-madri**.
- Un importante passo successivo ha riguardato l'approvazione della Legge 903/77 (**legge di parità**) che ha considerato il problema delle donne riguardo alle assunzioni, alle carriere ed alla formazione.

I fondamenti della legislazione italiana

- Nel **1991** è stata approvata la legge **125** avente per titolo “**Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro**”. Obiettivo della legge: favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, mediante azioni positive (progetti, interventi finalizzati ecc.). Viene istituita la figura del **Consigliere di Parità**. Il/la Consigliere/a di Parità viene a svolgere una fondamentale funzione di controllo e promozione dei principi di pari opportunità.
- Questa legge rappresenta tuttora la base operativa per lo sviluppo delle Pari Opportunità: Vengono creati i **Comitati Pari Opportunità (CPO)**.

I fondamenti della legislazione italiana

- Il **Decreto Legislativo n°196** del 23 maggio 2000 ridefinisce e potenzia le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali per l'esercizio dei compiti assegnati al **Consigliere di Parità provinciale**. Ne precisa i compiti conciliativi e giudiziali. Istituisce la rete nazionale delle Consigliere/i di Parità.
- Nella **Conferenza unificata Stato – regioni – città - autonomie locali, 22.11.2001** si ribadisce il ruolo del Consigliere: un punto di riferimento per ogni organizzazione paritaria a livello locale (nominato a livello ministeriale e scelto per concorso).

Gli sviluppi più recenti

- **C.C.N.L.** (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) **del 27/1/2005** dei dipendenti tecnici amministrativi: si istituisce l'obbligo di adottare codici per la prevenzione del mobbing e delle molestie. Un componente del CPO deve far parte della **Commissione Paritetica per la prevenzione delle molestie e del mobbing.**
- **D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".**

Sotto l'egida dell'Europa

- **Consiglio europeo 2005, integrazione della strategia di Lisbona : SEC (2005) 689 – "Strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti" SEC (2006) 275 – "Tabella di marcia della Commissione europea per la parità tra donne e uomini 2006-2010".**
- **Decisione del Parlamento europeo e del Consiglio COM (2005) 225. Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007).**
- **Arriverà la richiesta del Bilancio sociale di Genere per tutti gli Enti Pubblici Nazionali.**

Comitato per le Pari Opportunità
Università degli Studi di Pavia

PREVENZIONE MOBBING: UN CODICE DI BUONE PRASSI

Martedì 17 maggio 2005



- Presso l'Università degli Studi di Pavia con decreto del Rettore Prot. 27940 del 18/7/2007 è stato emanato (richiamandosi ai principi costituzionali e alla raccomandazione della Commissione Europea del 27 Novembre 1991) il “*Codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, degli studenti e delle studentesse dell'Università degli Studi di Pavia rispetto a fatti di molestie sessuali e di mobbing*” (22 Maggio 2007 delibera del Consiglio di Amministrazione), come elaborato dal **Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing** costituito da rappresentanti del CPO e dell'Area Igene e Sicurezza dell'Ateneo.

Il/la Consigliere/a di Fiducia

- Il codice prevede una fondamentale figura di riferimento per la prevenzione o la contestazione di fenomeni di molestia o mobbing: **il/la Consigliere/a di fiducia**.
- La consigliera di fiducia dell'Università di Pavia è stata nominata dal Magnifico Rettore nella persona della Dott.ssa **Raffaella Gallini**.

Consigliere/a di fiducia

- *1. In applicazione del presente Codice, l'Amministrazione istituisce la figura del/della Consigliere/a di fiducia, che: - è scelto/a dal Rettore, che provvede alla relativa nomina, tra persone, indicate congiuntamente dal Comitato Pari Opportunità e dalla Commissione sul fenomeno del Mobbing, che possiedono l'esperienza, la preparazione e le capacità necessarie per svolgere il compito previsto; - per lo svolgimento dei propri compiti, procede a monitorare le eventuali situazioni a rischio e ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare; tali documenti saranno trattati secondo le norme vigenti, ivi comprese quelle in materia di protezione dei dati personali;*

- *assume il caso per la sua trattazione su richiesta della persona interessata e la informa esaurientemente sulle modalità più idonee per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia del denunciante che dell'accusato.*
- *2. La partecipazione degli interessati agli incontri con il/la Consigliere/a di fiducia, o con gli altri esperti individuati dal/dalla Consigliere/a, avviene in orario di servizio.*
- *3. Ogni anno, il Consigliere/a di fiducia presenta una relazione sulla propria attività al Rettore, al Comitato Pari Opportunità e al Comitato sul Fenomeno del Mobbing. Inoltre suggerisce azioni, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone: può partecipare alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Amministrazione a tale scopo: può partecipare alle riunioni dei Comitati sopraccitati in qualità di esperto/a senza diritto di voto.*
- *4. Il/la Consigliere/a di fiducia dura in carica quattro anni e può essere riconfermato una sola volta consecutivamente. L'incarico può prevedere una forma di compenso e/o rimborso spese.*

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro

- Il tema della parità trova le sue origini nella legge 903/'77 come punto di approdo del percorso di **tutela** del lavoro femminile al fine dell'affermazione di pari diritti tra uomini e donne nel mondo del lavoro come affermato dalla carta Costituzionale (art. 3 - art. 37).
- Tutela del lavoro delle donne e fanciulli, legge 10 aprile 1991, n. 125.
- Azioni positive per la realizzazione della **parità** uomo-donna nel lavoro.

Uguaglianza o Parità?

- Superare il concetto di uguaglianza
- Comprendere e apprezzare la diversità per differenti ruoli
- Lavorare per una complementarietà dei talenti
- *Abbatere le barriere di discriminazione*
- *Opportunità equivalenti*

Glossario delle Pari Opportunità

- **Discriminazione di genere:** atto o comportamento che comporta effetti pregiudizievoli per un sesso, e **solitamente si verifica per le donne** (soggetto debole).
- **Discriminazione statistica:** teoria economica che tende a spiegare le differenze di genere, **relativamente alle donne**, nel mercato del lavoro.
- **Prova statistica:** insieme di elementi di fatto idonei a fondare presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso (**assunzioni, retribuzione, mansioni, qualifiche, trasferimenti, licenziamenti, progressioni di carriera**).

Croci e delizie per le donne

- **Segregazione occupazionale:** concentrazione di donne in determinati segmenti della cultura, del mercato del lavoro, delle professioni, dell'economia, della politica. Esiste una segregazione verticale (**categorie, qualifiche, dirigenza**) e orizzontale (**mansioni di assistenza, segretariato, amministrazione, cura**).
- La segregazione professionale può essere effetto di **segregazione formativa** dovuta ai diversi indirizzi di studio spesso intrapresi da maschi e femmine?
- Chi ha paura dei “camici rosa”?

- **Divisione sessuale del lavoro:** in tutte le società esistono attività considerate “maschili” e altre “femminili”, ciò significa anche un ambito sociale di diversa **visibilità** per uomini e donne (**casa, famiglia, associazionismo femminile**).
- **Doppia presenza:** termine creato da Laura Balbo per designare la peculiare necessità di partecipazione delle donne a contemporanea presenza nel lavoro per il mercato e nel lavoro casalingo. Sarà mai possibile un cambiamento nei ruoli familiari tra uomo e donna? Senza dimenticare la complessità per le donne del lavoro produttivo per la società e del **lavoro di riproduzione**, irrinunciabile per natura.

Una lunga marcia verso il traguardo

- **Buona prassi:** Il Consiglio della Comunità Europea istituisce (decisione 95/593/CE, 22 dicembre 1995) un programma di azione per raggiungere pari opportunità per donne e uomini. Si intendono sperimentare metodi, strategie e azioni volti a favorire cambiamenti di mentalità e politiche di genere (ma com'è difficile realizzare la flessibilità di orario, il telelavoro, o l'asilo aziendale!).
- **Mainstreaming:** “portare nella corrente principale”, ossia assicurare a uomini e donne le stesse prerogative mediante prospettive di genere in ogni azione progettuale (“quote rosa” nella riforma elettorale 2004: 140 sì, 452 NO, Ministeri senza portafoglio, scarsa presenza parlamentare, democraticità nei Partiti politici e non solo...).
- **Empowerment:** “potenziamento” del ruolo e della presenza femminili in luoghi e per compiti decisionali.

Ruolo della Società Civile e dell'associazionismo

Donne artefici di cambiamento

- Nuove forme di potere e responsabilità per le donne
- Istruzione all'autostima e all'autovalorizzazione
- Rafforzamento dell'identità personale e della capacità di espressione
- Consapevolezza della possibilità di realizzare uno sviluppo più equo e sostenibile, una politica più democratica, una società più libera e solidale
- Studi di genere (**politica, lavoro, ma anche farmacologia**) per avere elementi al fine di migliorare le condizioni della società

Le azioni positive

Rappresentano interventi specifici a favore dei soggetti svantaggiati (**di solito le donne**) tesi al riequilibrio delle opportunità dove si verifichi una situazione di disparità di genere, o comunque di tipo sociale.

La situazione di squilibrio va eliminata attraverso misure diseguali specifiche

- Azioni positive per rimediare alle discriminazioni dirette o indirette
- Azioni positive per favorire e riequilibrare le condizioni formative, professionali, decisionali, partecipative e familiari.

Le azioni positive sono iniziative finalizzate a:

- favorire l'occupazione femminile
- realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro
- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità

Come?

- incentivando la diversificazione nelle scelte di lavoro attraverso l'orientamento scolastico e la formazione professionale
- superando i fattori che nell'organizzazione del lavoro hanno un diverso impatto sui sessi e creano discriminazioni
- promuovendo l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono sottorappresentate
- **favorendo anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali**

Oltre il **Ministero Pari Opportunità** opera il **Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro**

Compiti:

- proporre, informare, promuovere le azioni positive
- dare pareri sui progetti da finanziare, elaborare codici di comportamento
- verificare l'applicazione delle leggi in materia di parità
- promuovere una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici competenti in materia di lavoro e formazione professionale
- proporre soluzioni alle controversie collettive di lavoro
- richiedere agli ispettorati informazioni presso i luoghi di lavoro
- **Un problema:** indirizzi politici e nomine → **stasi nell'attività**
- **L' UniCPO se ne sta occupando!**

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 17 del
D.P.R. 567/87 e dall'art. 6 del D.P.R.319/90 e'
costituito presso l'UNIVERSITA' degli STUDI di
PAVIA il
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'.

- Le funzioni del Comitato sono quelle di individuare tutte le forme di discriminazione, dirette o indirette, che ostacolano la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne, e di far emergere, inoltre, tutte le situazioni in cui si verificano comportamenti lesivi alla dignità delle persone che operano nell'Università di Pavia, a qualunque titolo.
- A tal fine esso:

*** svolge compiti di monitoraggio della situazione delle lavoratrici, dei lavoratori, degli studenti e delle studentesse dell'Università ;**

*** segnala fatti e circostanze riguardanti forme di discriminazione diretta o indiretta e di comportamenti lesivi della dignità personale ;**

*** promuove indagini conoscitive, ricerche ed analisi sulla distribuzione dei ruoli nell'Ateneo;**

*** propone ed organizza iniziative scientifiche e culturali;**

*** assume il compito di diffondere le informazioni sulle iniziative intraprese;**

*** elabora proposte atte a creare effettive condizioni di pari opportunità nello studio, nel lavoro e nello sviluppo professionale ;**

*** elabora proposte da sottoporre alla
contrattazione decentrata tra
l'amministrazione e le Organizzazioni
Sindacali;**

*** attiva ogni iniziativa demandata dalle leggi
vigenti alla sua competenza;**

- * ha facoltà di organizzare incontri con i dipendenti dell'Università dandone congruo preavviso all'Amministrazione;
- * pubblicizza periodicamente tra i dipendenti e tra gli studenti l'attività svolta;
- * elabora con cadenza annuale una relazione indirizzata al Dipartimento Della Funzione Pubblica / Ufficio per la Condizione Femminile sull'attività svolta).
- **Elabora un codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che operano nell'Ateneo.**

**Fondi di finanziamento per azioni positive:
sono previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125.
Bandi annuali su temi scelti dalla Commissione**

A chi?

- ai datori di lavoro pubblici e privati, ivi compresi le cooperative e i loro consorzi;
- alle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali;
- ai centri di formazione professionale accreditati;
- alle **associazioni.**

Pavia, 17-20 novembre 2005

VI Convegno Nazionale CPO delle Università

Comitati Pari Opportunità tra evoluzioni e involuzioni



In occasione di tale convegno

- Si è avuta la formalizzazione dell'Associazione **UniCPO** che riunisce gran parte dei CPO universitari in modo da poter rivestire forma giuridica quale interlocutore diretto e punto di riferimento per tutte le Università italiane.
- **UniCPO** stipula Protocolli d'intesa con i Gestori primari del settore (**Ministero del Lavoro, CRUI...**)

Per le donne di oggi in Italia: evoluzioni o involuzioni?

- Oltre le parole della legge, si è veramente dato rispetto ai fatti?
- Il “soffitto di cristallo” pare sempre ben solido al suo posto!
- Il lavoro atipico, precario e sottopagato è sempre più comunemente legato all’occupazione femminile!
- Si sente tuttora l’esigenza di Azioni Positive per le politiche di genere, in modo da favorire realmente un ruolo decisionale per le donne (in politica: “50 e 50”!)
- Contro le involuzioni ci saranno Istituzioni pronte ad affermare: “I care”?

Punti interrogativi

- I dirigenti dell'Amministrazione universitaria sono a conoscenza del ruolo e delle possibilità che si aprono con la attività dei CPO? **Oppure lo ritengono una sinecura?**
- Le Organizzazioni sindacali sono consapevoli che i CPO non sono un mero braccio del sindacato?
- Gli uomini e le donne che lavorano o studiano in Università si sono accorti che collaborare con i CPO può fare una “differenza” per la qualità del lavoro?

I CPO possono lavorare per le seguenti “positività”

- Rispetto delle esigenze personali di **uomini e donne**, con una maggiore soddisfazione dei singoli per una migliore resa quali/quantitativa delle attività
- Migliore organizzazione del lavoro
- Luogo di dialogo e comprensione tra le diverse realtà che costituiscono la complessità di una Università
- Sistema per superare i pregiudizi e cooperare veramente

Speranze future

- Superare l'attuale struttura completamente “di nomina” del CPO dell'Università di Pavia, con l'apertura ad un sistema anche solo parzialmente elettivo, che sia rappresentativo di tutte le sue componenti **e con la partecipazione degli studenti**
- **Nominare un responsabile amministrativo dell'ufficio** (già presente nell'organigramma)
- Responsabilizzare i rappresentanti ad una partecipazione più efficace
- Ottenere una più vasta considerazione della potenziale utenza a coinvolgere il CPO per farlo operare al meglio!

Università degli Studi di Pavia

18 novembre 2008

Pari opportunità, mobbing e
benessere organizzativo

"bisogna diventare senza smettere di essere"

*Italo Calvino
"Le città invisibili"*

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

In questi ultimi anni il mondo del lavoro e le sue tradizionali regole sono profondamente cambiati

- Sicuramente il mondo del lavoro è cambiato in meglio - anche grazie alla faticosa e pressante opera svolta dal Sindacato a tutela dei lavoratori - il che non sta a significare che tutti i problemi siano risolti e che nuove preoccupazioni non possano insorgere nell'ottica di una globalizzazione del lavoro.
- Oggi, poi, più che mai, - ed i recenti provvedimenti in materia di regolamentazione del pubblico impiego (D.L. 112 convertito nella L. 133/2008) - ci fanno male sperare - si stanno imponendo alla nostra attenzione alcuni fenomeni negativi del lavoro che cominciano a preoccupare le categorie direttamente interessate ad una drastica limitazione di tali fenomeni: ossia gli studiosi della materia, i lavoratori, il Sindacato e le stesse Istituzioni.

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

Ritengo doveroso ricordare come il primo soggetto a preoccuparsi, in termini operativi, di questa esplosione del mobbing nel lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni sia stato proprio il Sindacato, facendosi promotore dell'introduzione nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro del pubblico impiego, di norme protezionistiche per i lavoratori, prima ancora che il legislatore nazionale definisse e sanzionasse il mobbing; allo stato, infatti, l'unica definizione di mobbing presente nel nostro ordinamento è quella che si ricava dai CCNL del pubblico impiego

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

L'adozione da parte del nostro Ateneo del Codice per la tutela della dignità delle lavoratrici, dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli studi di Pavia rispetto a fatti di molestie sessuali e di mobbing, emanato con D.R.1688 del 18 luglio 2007, si colloca nell'ambito di un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna di fenomeni vessatori di vario genere troppo spesso ricorrenti nei luoghi di lavoro e, più in generale, nelle organizzazioni complesse.

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

Lo sviluppo del diritto antidiscriminatorio, infatti, ha caratterizzato e sta tuttora caratterizzando molti degli interventi normativi recenti, quali, a livello comunitario, le direttive miranti a realizzare il principio di parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (Direttiva 2000/43), con riferimento all'occupazione e alle condizioni di lavoro (Direttiva 2000/78), tra uomo e donna (Direttiva 2002/73); a livello nazionale, il Decreto Legislativo n. 196 del 2000, di riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità e i Decreti Legislativi nn. 215 e 216 del 2003 di recepimento delle prime due direttive sopra citate

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

Da ultimo poi, come dicevo prima, la contrattazione collettiva nazionale del nostro comparto, ha elaborato una serie di interessanti disposizioni contenute nel contratto collettivo concluso il 27 gennaio 2005, nelle quali viene operato esplicito riferimento alla tematica in questione. In particolare, ci si riferisce all'adozione da parte degli Atenei di codici di condotta relativi alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, previa informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo in questione (art. 49), codici per i quali il contratto fornisce, in allegato, un interessante schema esemplificativo. Nello stesso viene prevista l'istituzione a livello di singola amministrazione del Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* (art. 20).

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

<http://www.aranagenzia.it/>

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ
PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 -
2003 (27.01.2005)**

ART. 49 - CODICE DI CONDOTTA RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'Amministrazione dà applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee guida uniformi in materia. Dell'atto così adottato l'Amministrazione dà informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Da ultimo poi, come dicevo prima, la contrattazione collettiva nazionale del nostro comparto, ha elaborato una serie di interessanti disposizioni contenute nel contratto collettivo concluso il 27 gennaio 2005, nelle quali viene operato esplicito riferimento alla tematica in questione. In particolare, ci si riferisce all'adozione da parte degli Atenei di codici di condotta relativi alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, previa informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo in questione (art. 49), codici per i quali il contratto fornisce, in allegato, un interessante schema esemplificativo. Nello stesso viene prevista l'istituzione a livello di singola amministrazione del Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* (art. 20).

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

ART. 20 – COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascuna Amministrazione con i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
 - b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
 - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate alle Amministrazioni per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
 - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
 - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
6. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.
7. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

- Da sottolineare la considerazione della necessità della creazione di un ambiente in cui venga rispettata la dignità umana quale interesse condiviso di tutti i soggetti che, sia pure a vario titolo, compongono la comunità universitaria: vertici amministrativi e accademici, lavoratori (Docenti e Personale Tecnico Amministrativo) e Studenti.
- Non vi è dubbio, infatti, che un clima di rispetto reciproco instaurato nei rapporti professionali tra vertici (accademici e non) e personale docente e tecnico amministrativo costituisca l'elemento di contesto imprescindibile per il rifiuto di qualsiasi forma di vessazione posta in essere a danno degli studenti sia da parte dei dipendenti (docenti e tecnici-amministrativi) dell'Ateneo che da altri studenti. Il porre sullo stesso piano la molestia e, quindi, la discriminazione, quale che sia la sua provenienza e i suoi destinatari non può che costituire un fattore di stimolo alla realizzazione di un contesto ispirato, nel suo complesso, al rispetto della dignità della persona. Ciò non toglie, ovviamente che le forme di responsabilità e le conseguenze della molestia - discriminazione varino a seconda del soggetto che le ha poste in essere, ben dovendosi considerare il diverso regime nel quale operano organismi di vertice, lavoratori e studenti.

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

Ciò che è richiesto agli organismi di vertice è *l'esempio concreto* che scoraggi l'emersione di comportamenti irrispettosi della dignità della persona, attraverso:

- politiche preventive e progetti di formazione della leadership mirati a consolidare i valori e la qualità dei climi organizzativi, l'efficacia e la correttezza degli strumenti e delle modalità comunicative
- interventi mirati a "risanare" le organizzazioni "malate" rivalutando il contesto e le potenzialità dei gruppi di lavoro, nonché valorizzando le singole responsabilità ed autonomie.

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

Per organizzazione "in salute" mi riferisco ad un'organizzazione che:

- allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente;
- pone obiettivi espliciti e chiari ed è coerente tra enunciati e prassi operative;
- riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei singoli e stimola nuove potenzialità;
- ascolta le istanze dei dipendenti

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

- mette a disposizione le informazioni pertinenti al lavoro;
- adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali;
- stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo;
- assicura scorrevolezza operativa, rapidità di decisione, supporta l'azione verso gli obiettivi;
- assicura equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale;
- stimola il senso di utilità sociale contribuendo a dare senso alla giornata lavorativa dei singoli;
- è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

Dal punto di vista organizzativo è auspicabile sensibilizzare il *gruppo* alla formazione cooperativa, alla condivisione degli obiettivi, alla partecipazione alle comunicazioni interne ed esterne e soprattutto al riconoscimento delle potenzialità e delle risorse dei singoli coniugate con una stabilità socio-emotiva rappresentata dall'appartenenza ad un gruppo che valorizza il singolo per il raggiungimento di obiettivi e interessi condivisi

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

- Coinvolgere i lavoratori nelle sfide dell'amministrazione
- Ripensare il ruolo della leadership

La funzione dei leader emerge in particolare come fondamentale rispetto a tre dimensioni specifiche:

- a) Influenzare i comportamenti, i valori e le visioni delle persone che operano nelle organizzazioni.*
- b) Sostenere i processi di cambiamento*
- c) Essere al centro dei processi di cambiamento*

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

- **Progettare organizzazioni che assicurino spazio all'iniziativa:**
 - . riducendo i livelli gerarchici;
 - . distinguendo tra le responsabilità di direzione e le competenze di tipo specialistico pur assicurando ad entrambe un livello retributivo dirigenziale;
 - . aumentando la flessibilità operativa e la responsabilizzazione individuale attraverso una definizione dei ruoli che preveda compiti meno prescritti e più ricchi di contenuto ad elevato valore professionale.

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

- **Ascoltare i lavoratori e valorizzare le loro competenze, attraverso:**
 - a) *Le forme di ascolto*
 - b) *La condivisione delle competenze.*
 - c) *I gruppi di lavoro*
 - d) *La comunicazione.*

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

Dal punto di vista della Rappresentanza sindacale ci siamo impegnati, ma dobbiamo impegnarci sempre di più, a creare le condizioni per valorizzare le persone, al di là dei **temi retributivi**.

Pari opportunità, mobbing e benessere organizzativo

Ciò che è richiesto a tutti noi è:

- la consapevolezza che siamo partecipi e protagonisti dell'ambiente in cui operiamo, a qualsiasi livello
 - La necessità di imparare ad essere gruppo
- “ Lavorare in gruppo richiede umiltà intellettuale e fiducia: il primo atteggiamento si esplicita nel considerare possibile che, almeno occasionalmente, un altro possa avere un'idea, una soluzione, una proposta migliore della propria; il secondo nel puntare su risultati che dipendono anche da altri ed essere disposti a condividere meriti e fallimenti. ”* (D. Francescato con A. Putton, *Stare meglio insieme*, Milano 1995 A. Mondadori, pagg. 89 - 90 - 94)

CONCLUSIONI

- E' necessario valutare la possibilità di cambiamento individuale e collettivo relativo al clima lavorativo ed organizzativo di volta in volta calibrato sulla realtà sempre differente.
- Dobbiamo adottare azioni di tipo organizzativo, relazionale ed empatico, che considerino l'efficacia dell'informazione-comunicazione, della prevenzione e della formazione.
- Queste azioni debbono partire da un'imprescindibile attribuzione di fiducia e responsabilità dei singoli, contenere -se non eliminare- la dinamica perversa del conflitto da un lato e dell'indifferenza collettiva dall'altro e sviluppare lo spirito di gruppo, il senso di partecipazione e di appartenenza all'Organizzazione, in modo da facilitare l'affermazione di un clima interpersonale e professionale **etico e sostenibile**.

Grazie

dedicato a Marina

Malessere lavorativo: stress, mobbing, stalking.

Ines Giorgi

Stefano Massimo Candura

Benessere



*Poter pensare di operare
in un ambiente
intellegibile*

*Operare in un contesto
in gran parte prevedibile*

*Confidare nel saper
rispondere in maniera
adeguate e costruttiva
alle richieste*

Forme di disagio

stalking

mobbing

Straining
burnout

stress

STRESS

Condizione in cui si trova un organismo quando, ostacolato in modo permanente o temporaneo, diretto o indiretto, nella soddisfazione dei propri bisogni ed aspirazioni, risponde alla situazione con uno stato di tensione emotiva, di esaurimento fisico, di stanchezza e irritabilità

STRESS PSICOLOGICO

**La risposta di stress
è mediata da una
attivazione **emozionale** indotta
da una valutazione cognitiva
del **significato** dello stimolo**

TEORIA DEL FLUSSO DI COSCIENZA



“Burn-out syndrome”

**intesa come perdita progressiva di
motivazione, energia e scopo nelle
persone impegnate nelle
“helping professions”
che insorge dopo mesi o anni di serio
impegno professionale**

(Maslach 1982)

Dimensioni del burn-out

Spersonalizzazione vs coinvolgimento

Esaurimento emozionale vs energia

Mancanza di ogni senso di realizzazione/ vs
successo e soddisfazione

Come si sviluppa il burn-out


- **Fase 1°** Presenza di uno squilibrio protratto percepito fra risorse disponibili e richieste esterne (esplicite esigenze di lavoro) ed interne (mete personali, bisogni e valori morali)
- **Fase 2°** Risposta emozionale alla discrepanza percepita fra richieste e risorse. Compaiono manifestazioni di ansietà, fatica ed irritabilità.
- **Fase 3°** Cambiamenti dell'operatore verso il proprio lavoro che hanno lo scopo di proteggerlo dall'elevato grado di distress sperimentato nella relazione con gli utenti.


Corsi ECM - Microsoft Internet Explorer

File Modifica Visualizza Preferiti Strumenti ?

Indietro Cerca Preferiti Vai Collegamenti

Indirizzo <http://fad.cbim.it/> Utente non collegato. (Login) Italiano (it)

 *Ministero della Salute*

 **FONDAZIONE SALVATORE MAUGERI**
CLINICA DEL LAVORO E DELLA RIABILITAZIONE
I.R.C.C.S.
ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Corsi di Formazione a Distanza


Nell'ambito del progetto "e-learning per la Qualità della vita e la sicurezza nell'ambiente di lavoro" il Ministero della Salute e la Fondazione Salvatore Maugeri IRCCS hanno avviato l'erogazione di corsi di Formazione a Distanza in **MEDICINA DEL LAVORO**.

I corsi si compongono di:

- un **test iniziale** di valutazione delle conoscenze on-line
- **moduli didattici** navigabili on-line e stampabili
- schematizzazioni di **iter decisionali** navigabili on-line e stampabili
- **casi da risolvere** on-line
- un **test finale** on-line

Per ciascun corso è disponibile un **tutor** per domande ed approfondimenti tramite servizio di messaggistica.

[Catalogo Corsi](#)



I corsi sono:

- **gratuiti** e fruibili, previa registrazione al presente sito.
E' stata chiesta proroga alla Commissione ECM per poter fruire dei corsi anche oltre la scadenza del progetto (31 ottobre).
- **I corsi saranno quindi ancora fruibili fino a data da comunicare.**
- rivolti al **personale sanitario** (specialisti in Medicina del Lavoro, Medicina Legale e delle Assicurazioni, Igiene e Medicina Preventiva, Infermieri, Fisioterapisti, Terapisti Occupazionali)
- **accreditati** presso la commissione ECM. I certificati ECM sono stampabili direttamente dal sito.

Responsabile del progetto: Prof. M. Imbriani
Comitato scientifico: Prof. L. Ambrosi, Prof. G. Catenacci, Prof. M. Imbriani, Prof. G. Moscato, Prof. A. Mutti
Coordinamento editoriale: Dott. F. Pugliese

<http://fad.cbim.it>

Operazione completata

start Gmail - NEW WEEK - c... Corsi ECM - Microsoft... Microsoft PowerPoint ... IT 15.21

Ricerca nei forum

Ricerca avanzata ?

Amministrazione

Valutazioni

Crediti ECM

Crediti ECM acquisiti: 5

Nuovi messaggi

Ci sono 0 nuovi messaggi da leggere

I corsi a cui sono iscritto

- L'ASMA PROFESSIONALE
- POLMONITI da ipersensibilità e PNEUMOPATIE da metalli duri
- La MOVIMENTAZIONE manuale di PAZIENTI
- Le patologie da esposizione a VIBRAZIONI MECCANICHE
- Le patologie legate all'uso di VIDEOTERMINALI
- Le patologie correlate al RUMORE
- MOVIMENTAZIONE manuale di CARICHI
- STIRENE
- Movimentazione manuale dei carichi ed ERGONOMIA
- Lo STRESS lavorativo
- Il metodo SOBANE

Lo STRESS lavorativo

Docente: Ines Giorgi

Invia un messaggio al Tutor: Ines Giorgi

Attenzione: per usufruire di tutti i moduli del corso è necessario aver eseguito il **test d'ingresso**

- 1 Test d'ingresso
- 2 Lo stress lavorativo (bloccata)
 (versione PDF stampabile) (bloccata)
- 3 Le patologie legate allo stress (bloccata)
 (versione PDF stampabile) (bloccata)
- 4 Valutazione del rischio, sorveglianza sanitaria e legislazione (bloccata)
 (versione PDF stampabile) (bloccata)
- 5 Schematizzazione dell'iter per la valutazione del rischio da stress lavorativo (bloccata)
- 6 **Test per l'acquisizione dei crediti ECM**

ATTENZIONE: Il caso clinico è basato sulla schematizzazione dell'iter di valutazione proposta al punto 5

 - Caso clinico (bloccata)
 - Test finale (bloccata)

Attestato crediti ECM

ATTENZIONE: l'attestato relativo ai crediti ECM può essere visualizzato e stampato al superamento del corso. Per verificare il superamento del corso, ed eventualmente stampare il certificato, è sufficiente eseguire queste semplici operazioni:

- 1) Nel blocco a sinistra, sotto al titolo *Amministrazione* cliccare il link *Valutazioni*. Si aprirà la pagina relativa alle "Valutazioni per categoria"
- 2) Sotto la voce *Totale* verrà visualizzato un simbolo che sarà verde in caso di corso superato o rosso in caso di corso non superato
- 3) Se il corso è stato superato, cliccando sul simbolo sarà possibile visualizzare il certificato ECM. Il certificato potrà essere stampato dal browser cliccando sul menù *File* e poi su *Stampa*

Casi clinici

Per poter compilare correttamente i **casi clinici** (dove presenti) è necessario **disabilitare il blocco pop-up**. Se si utilizza Internet Explorer è necessario cliccare sulla funzione "Strumenti - Blocco popup - Disattiva blocco popup", se si utilizza Firefox è necessario cliccare sulla funzione "Strumenti - Opzioni - Contenuti" e deselezionare il checkbox "Blocca le finestre pop-up".

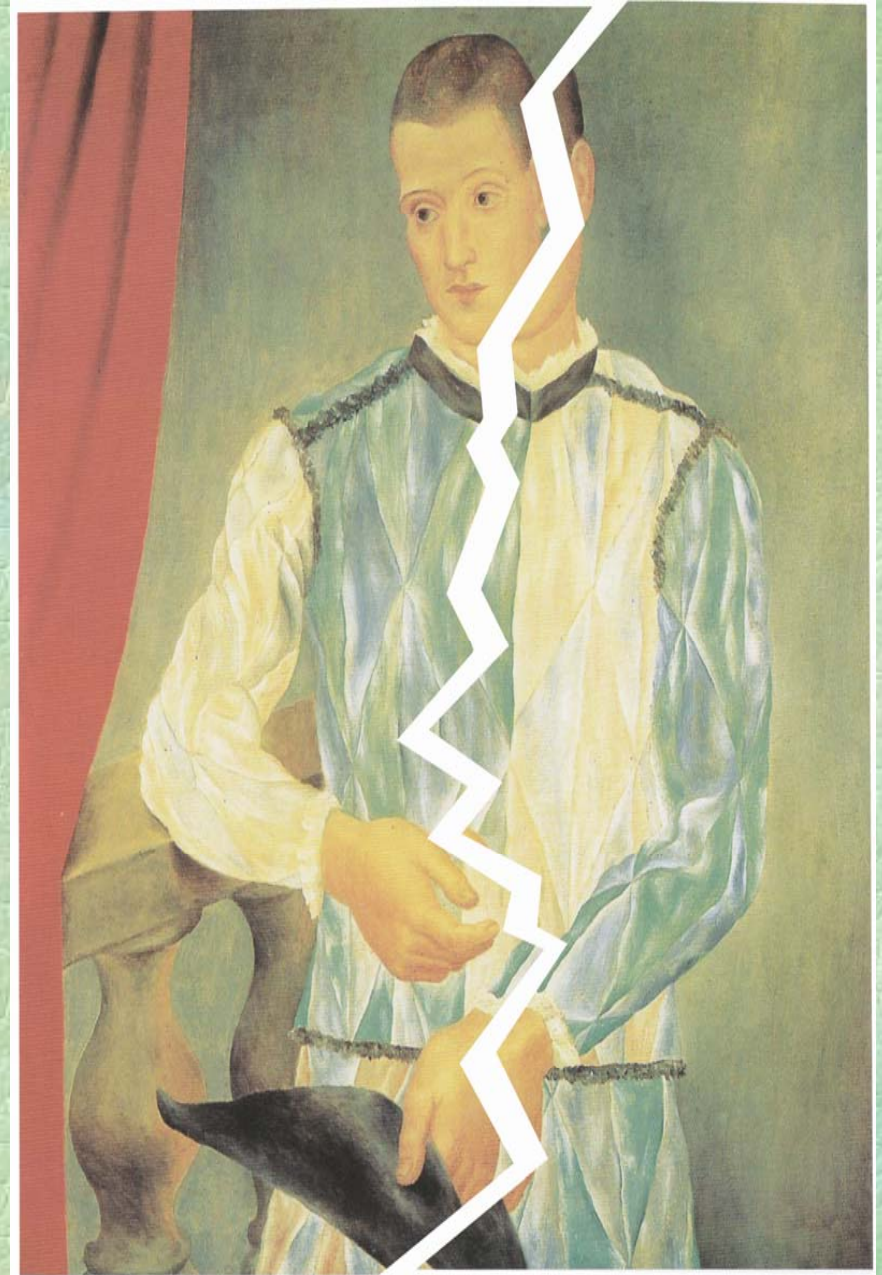
Mobbing

- **Comportamento psicopatologico protratto che determina una sindrome di stress avente caratteristiche specifiche**
- **Forma di molestia o violenza psicologica esercitata quasi sempre con intenzionalità lesiva ripetuta in modo iterativo con modalità polimorfe (Consensus INAIL 2002)**
- **Ripetute azioni di violenza psicologica aventi come fine o conseguenza un degrado delle condizioni di lavoro capace di causare un danno ai diritti e alla dignità della persona, danneggiare la salute fisica e/o mentale e compromettere il futuro professionale**

CONDIZIONE ZERO

*Costante conflitto fisiologico
(Ege, 1997)*

- 1 fase → Conflitto mirato
- 2 fase → Inizio del Mobbing
- 3 fase → Primi sintomi psicosomatici
- 4 fase → Errori ed abusi amministrativi del personale
- 5 fase → Aggravamento dello stato di salute della vittima
- 6 fase → Esclusione dal mondo del lavoro



IL MOBBING NON E':

- **Una singola azione**
- **Conflittualità generalizzata**
- **Una malattia**
- **Una molestia sessuale**
- **Un problema familiare**

PERCHE'?

- **Gelosia/invidia**
- **Antipatia**
- **Diversità**
- **Ambizione**
- **Come gioco perverso**

LA RILEVANZA GIURIDICA DEL *MOBBING* NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

di Andrea Bollani

Professore associato di Diritto del lavoro nell'Università di Pavia

L'autore analizza i profili di rilevanza giuridica che il fenomeno del *mobbing* assume nell'ordinamento giuridico, evidenziando che la corrente espressione anglofona non designa alcuna fattispecie giuridica, ma designa soltanto, con formula riassuntiva, fatti e comportamenti bisognosi di essere qualificati secondo il diritto vigente.

Cornice normativa di riferimento del *mobbing* è l'art. **2087 cod. civ.**, nella parte in cui, con norma aperta e teleologicamente orientata, obbliga il datore di lavoro a tutelare la personalità morale del lavoratore; sicché il compito cui è chiamato l'interprete è, essenzialmente, quello di valutare se vi sia stata, nel caso concreto, lesione del bene giuridico protetto.

L'autore si sofferma poi sui profili di intersezione del *mobbing* (o dei comportamenti percepiti come tali) con altre fattispecie regolate dall'ordinamento, quali la tutela della professionalità di cui all'art. **2103 cod. civ.**, sottolineando come spesso il *mobbing* finisca per essere prospettato quale mero contorno, se non duplicazione, di altre fattispecie tipiche.

PARAMETRI DEL MOBBING

- **Ambiente lavorativo**
- **Frequenza**
- **Durata**
- **Tipo di azioni**
- **Dislivello fra gli antagonisti**
- **Andamento secondo fasi successive**
- **Intento persecutorio**

DIVERSE FORME DI PERSECUZIONE

- **Attacchi alla persona**
- **Attacchi alla situazione**
- **Azioni punitive**

- **Direzionalità**
- **Intenzionalità lesiva**
- **Durata/frequenza/Intensità**

CONSEGUENZE

VITTIMA

AZIENDA

SOCIETA'

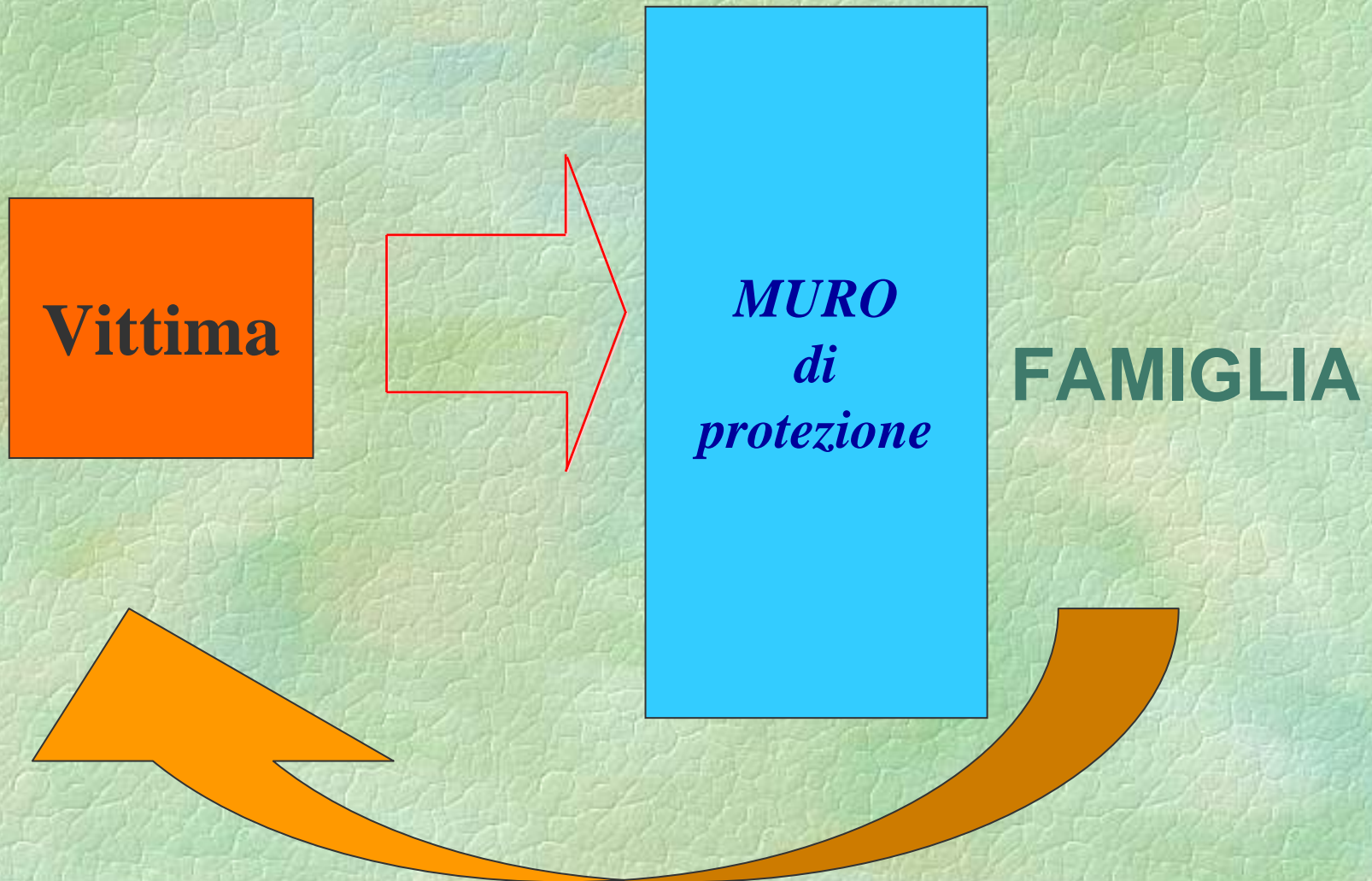
DANNO

- **Manifestazioni psicosomatiche**
- **Manifestazioni emozionali**
- **Manifestazioni comportamentali**

Conseguenze psichiche

- **Crisi di identità**
- **Aumento della sospettosità**
- **Senso di estraneità**
- **Vissuti di rabbia e aggressività**
- **Mancanza di capacità progettuale**

DOPPIO MOBBING



DM 27 APRILE 2004
GRUPPO 7 - MALATTIE PSICHICHE E
PSICOSOMATICHE DA DISFUNZIONI
DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

01	DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZA ZIONE DEL LAVORO (costrittività organizzative)	MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE: DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO (con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatiformi) DISTURBO POST- TRAUMATICO CRONICO DA STRESS	II.7.01 F 43.2 II.7.01 F 43.1
-----------	--	---	--

COSTRUTTIVITA' ORGANIZZATIVE

- ↓ **Marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti trasferimenti ingiustificati.**
- ↓ **Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto.**
- ↓ **Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici.**
- ↓ **Impedimento sistematico e strutturale all'accesso di notizie.**
- ↓ **Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti all'ordinaria attività di lavoro.**
- ↓ **Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale.**
- ↓ **Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.**
- ↓ **Altre assimilabili.**

DISTURBO POST TRAUMATICO DA STRESS

A) La persona è stata esposta ad un evento traumatico percepito come minaccioso per la propria integrità fisica

B) L'evento traumatico viene rivissuto persistentemente:

1. Ricordi spiacevoli ricorrenti e intrusivi dell'evento

2. Sogni spiacevoli ricorrenti dell'evento

3. Agire o sentire come se l'evento traumatico si stesse ripresentando

4. Disagio psicologico e reattività fisiologica all'esposizione di eventi che assomigliano a quello traumatico

5. Reattività fisiologica a fattori connessi con l'evento

C) Evitamento persistente degli stimoli associati con il trauma

D) Sintomi persistenti di aumentato aurosal

DISTURBO DELL'ADATTAMENTO

Sviluppo di sintomi emotivi o comportamentali in risposta ad uno o più fattori stressanti identificabili che si manifesta entro 3 mesi dall'insorgenza del fattore, o dei fattori stressanti.

Questi comportamenti sono clinicamente significativi e possono provocare:

- 1) marcato disagio che va al di là di quanto prevedibile in base all'esposizione al fattore stressante**
- 2) compromissione del funzionamento sociale o lavorativo**

I sintomi non corrispondono ad un Lutto

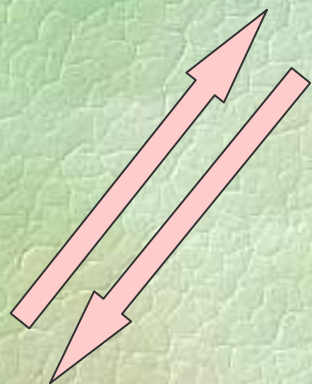
STALKING

“Sindrome del molestatore ossessivo”

- un attore individua una persona nella relazione con la quale sviluppa una intensa polarizzazione ideo-affettiva e verso cui mette in atto una serie di comportamenti di sorveglianza o di ricerca di contatto.
- La vittima percepisce come sgraditi ed intrusivi tali comportamenti e avverte senso di paura e minaccia



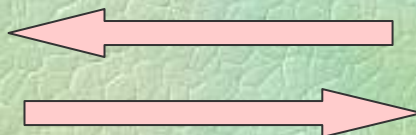
**MEDICO DEL
LAVORO**



PSICOLOGO



PSICHIATRA



COLLOQUIO PSICOLOGICO

APPROFONDIMENTI PSICODIAGNOSTICI

QAM 1.6
MMPI 2
SCID per Asse I e II

VALUTAZIONE NEUROPSICOLOGICA

Attenzione selettiva
Memoria verbale e non verbale
Capacità di giudizio
Quoziente intellettivo

REFERTO

RESTITUZIONE
INDICAZIONI TERAPEUTICHE



SIMULAZIONE

**ESIBIZIONE ENFATICA E TEATRALE
DEGLI EVENTI VESSATORI**

OSTENTAZIONE DEI SINTOMI

**SINTOMATOLOGIA RIFERITA
“SECONDO MANUALE”**

DISTURBO PARANOIDE DI PERSONALITA'

Diffidenza e sospettosità pervasive nei confronti degli altri che iniziano nella prima età adulta e sono presenti in una varietà di contesti

**sospetta, senza una base sufficiente di essere sfruttato, danneggiato o ingannato
dubita senza giustificazione della lealtà di amici e/o colleghi**

**scorge significati nascosti in eventi benevoli
percepisce attacchi al proprio ruolo o reputazione non evidenti agli altri
porta costantemente rancore**

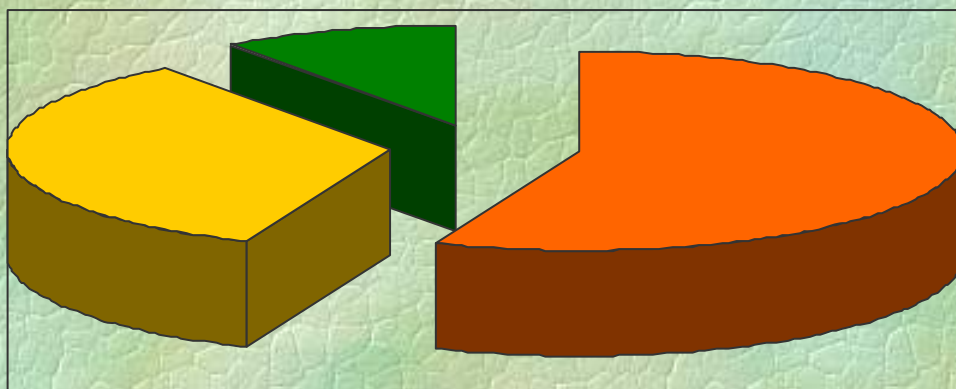
DISTURBO NARCISISTICO DI PERSONALITA'

Un quadro pervasivo di grandiosità (nella fantasia o nel comportamento) necessità di ammirazione e mancanza di empatia, che compare entro la prima età adulta ed è presente in una varietà di contesti

- ↓ **Ha un senso grandioso di importanza (esagera risultati e talenti, si aspetta di essere notato come superiore senza una adeguata motivazione)**
- ↓ **E' assorbito da fantasie di illimitato successo, potere, fascino, bellezza e di amore ideale**
- ↓ **Crede di essere "speciale" e unico e di dover frequentare e poter essere capito solo da altre persone (o istituzioni) speciali o di classe elevata**
- ↓ **Richiede eccessiva ammirazione**
- ↓ **Ha la sensazione che tutto gli sia dovuto, cioè, la irragionevole aspettativa di trattamenti di favore o di soddisfazione immediata delle proprie aspettative**
- ↓ **Sfruttamento interpersonale, cioè, si approfitta degli altri per i propri scopi**
- ↓ **Mancanza di empatia: è incapace di riconoscere o di identificarsi con i sentimenti e le necessità altrui**
- ↓ **E' spesso invidioso degli altri, o crede che gli altri lo invidiano**
- ↓ **Mostra atteggiamenti e comportamenti arroganti e presuntuosi**

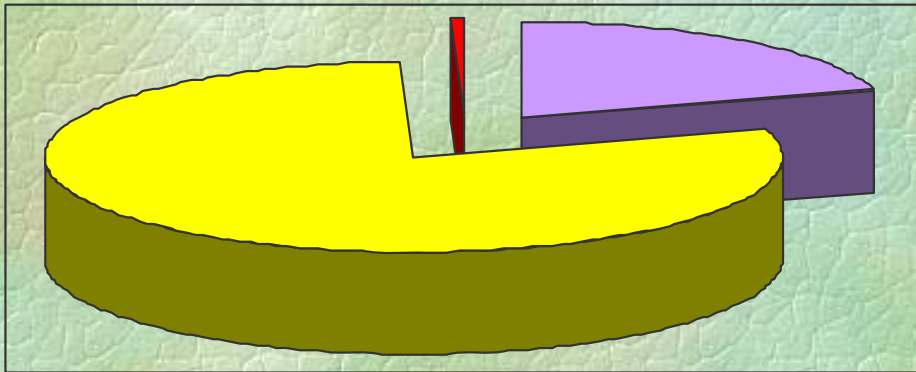
Dati relativi alla casistica dei
soggetti afferenti al Servizio di
Psicologia dell'Istituto di Pavia
della Fondazione S. Maugeri



Distribuzione stato civile (N=202)



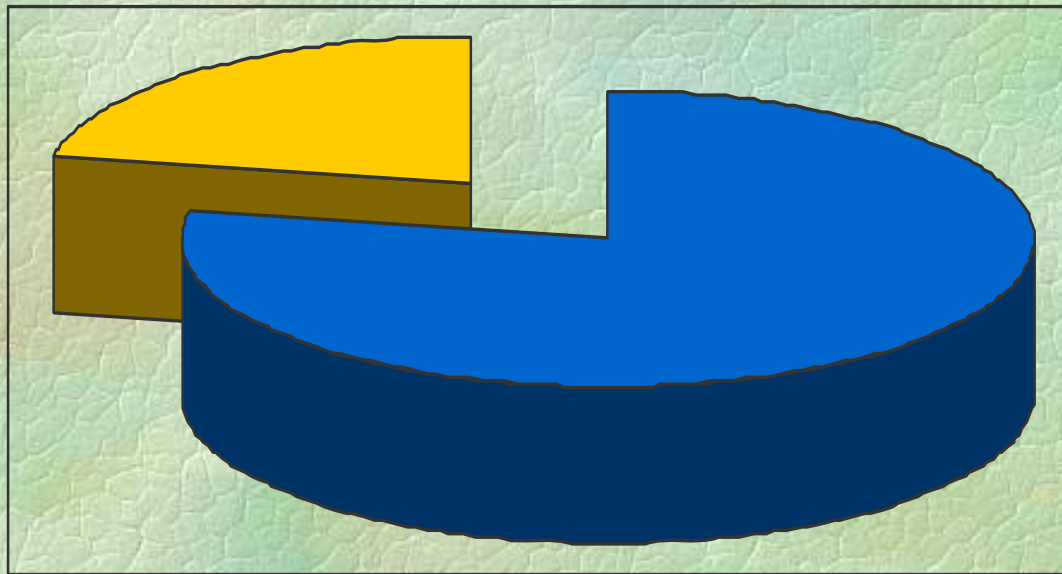
- coniugato
- nubile/celibe
- separato/divorziato

SEDE DI LAVORO

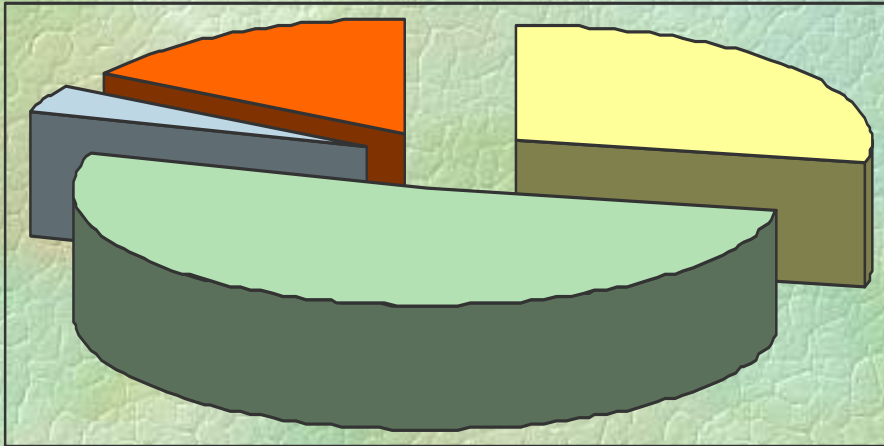


-  Pavia e Provincia
-  Regione Lombardia
-  Extra regione

SETTORE

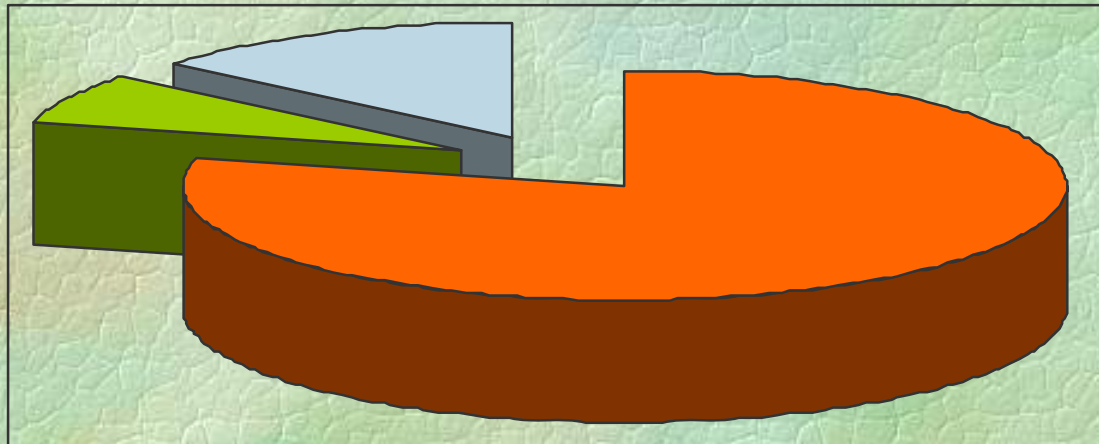


OCCUPAZIONE



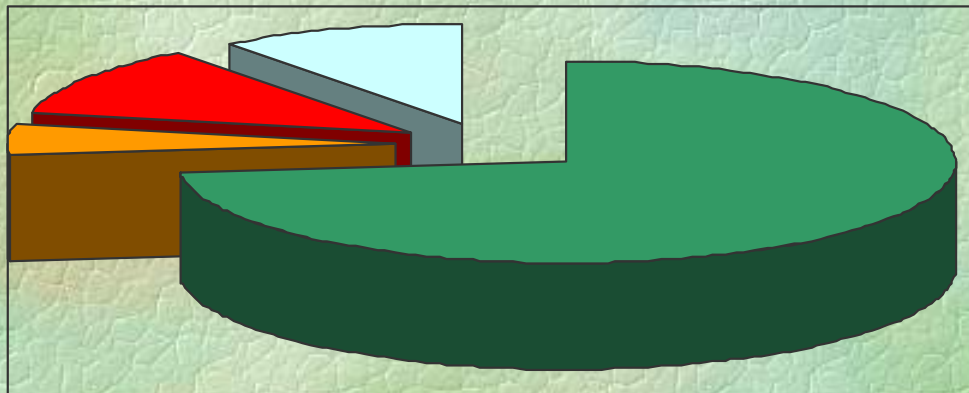
- operaio
- impiegato/funziionario
- insegnante
- dirigente

STATO LAVORATIVO

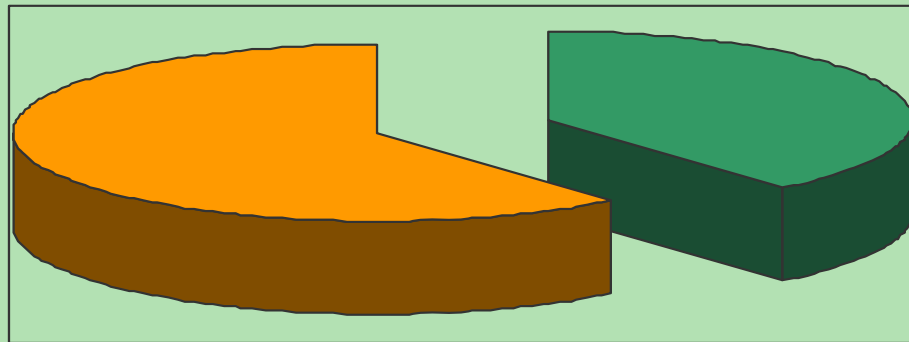


- in attività
- in malattia
- licenziato/a

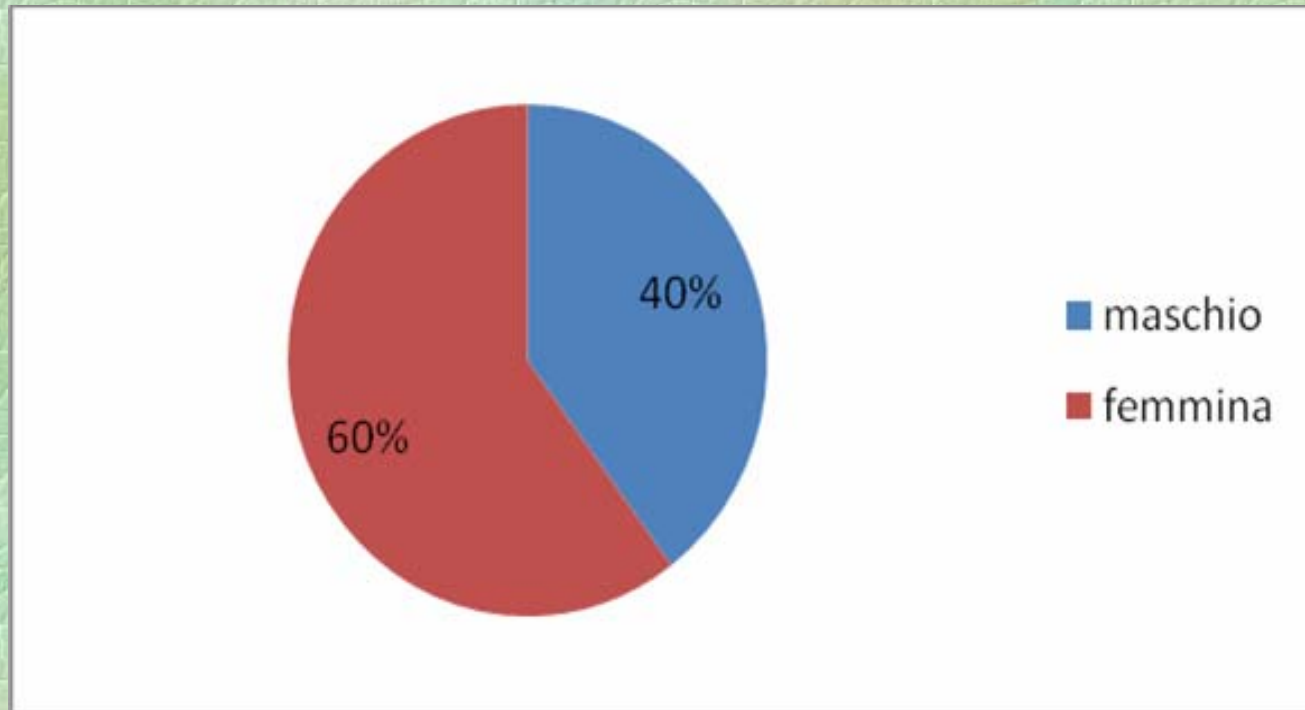
DISTURBI ALIMENTARI



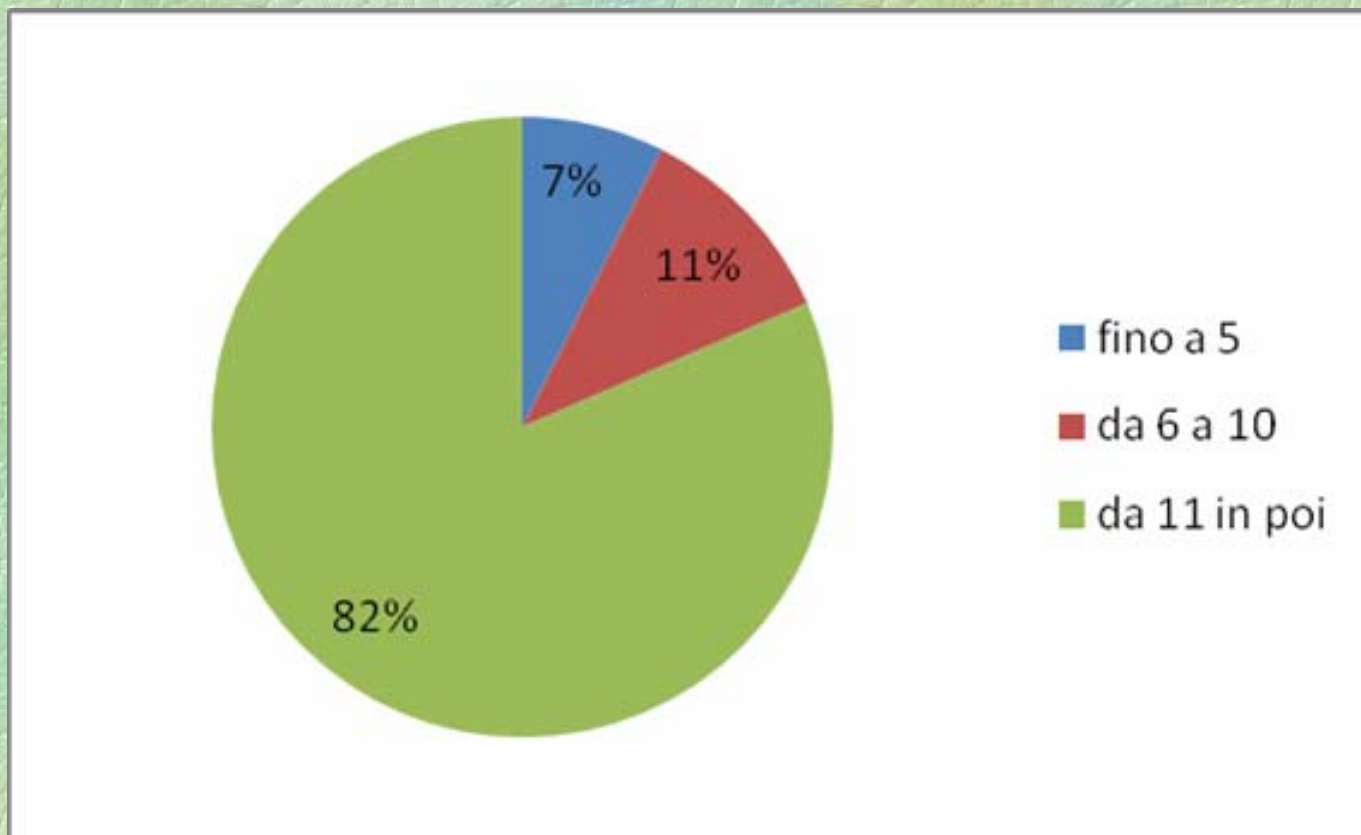
PROBLEMATICHE FAMILIARI RIFERITE



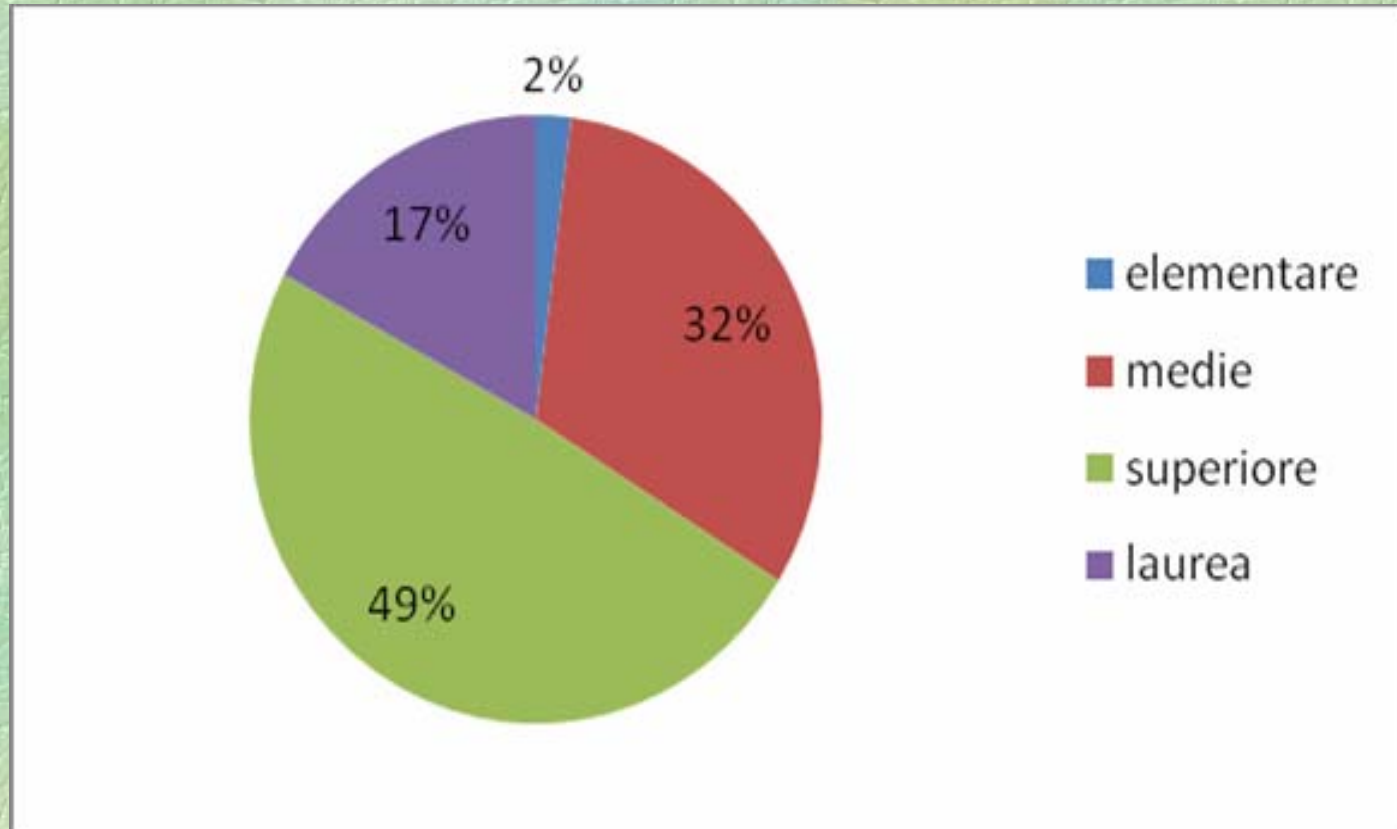
Distribuzione per sesso (N=276)



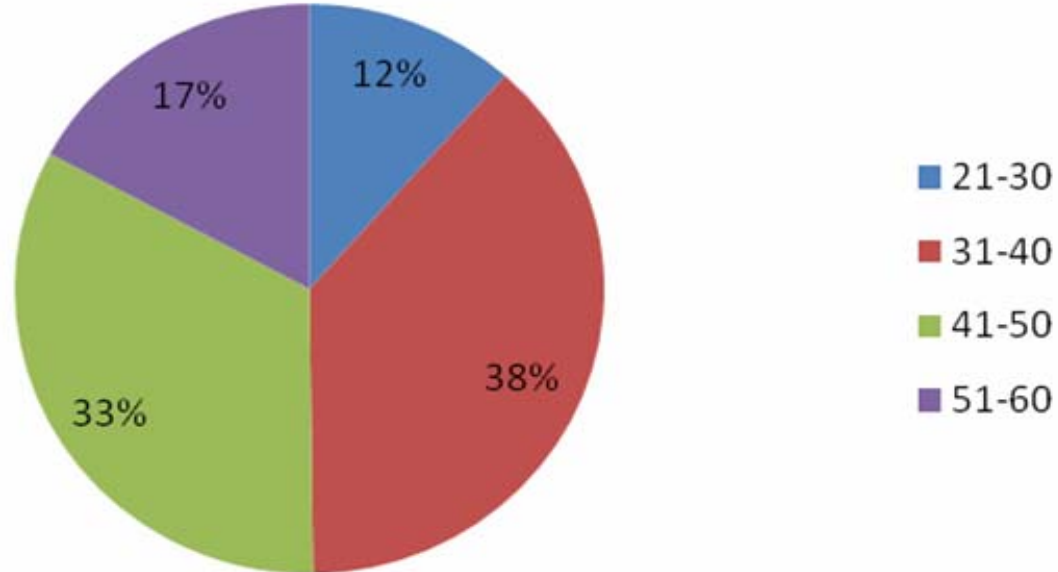
Distribuzione per anni di lavoro



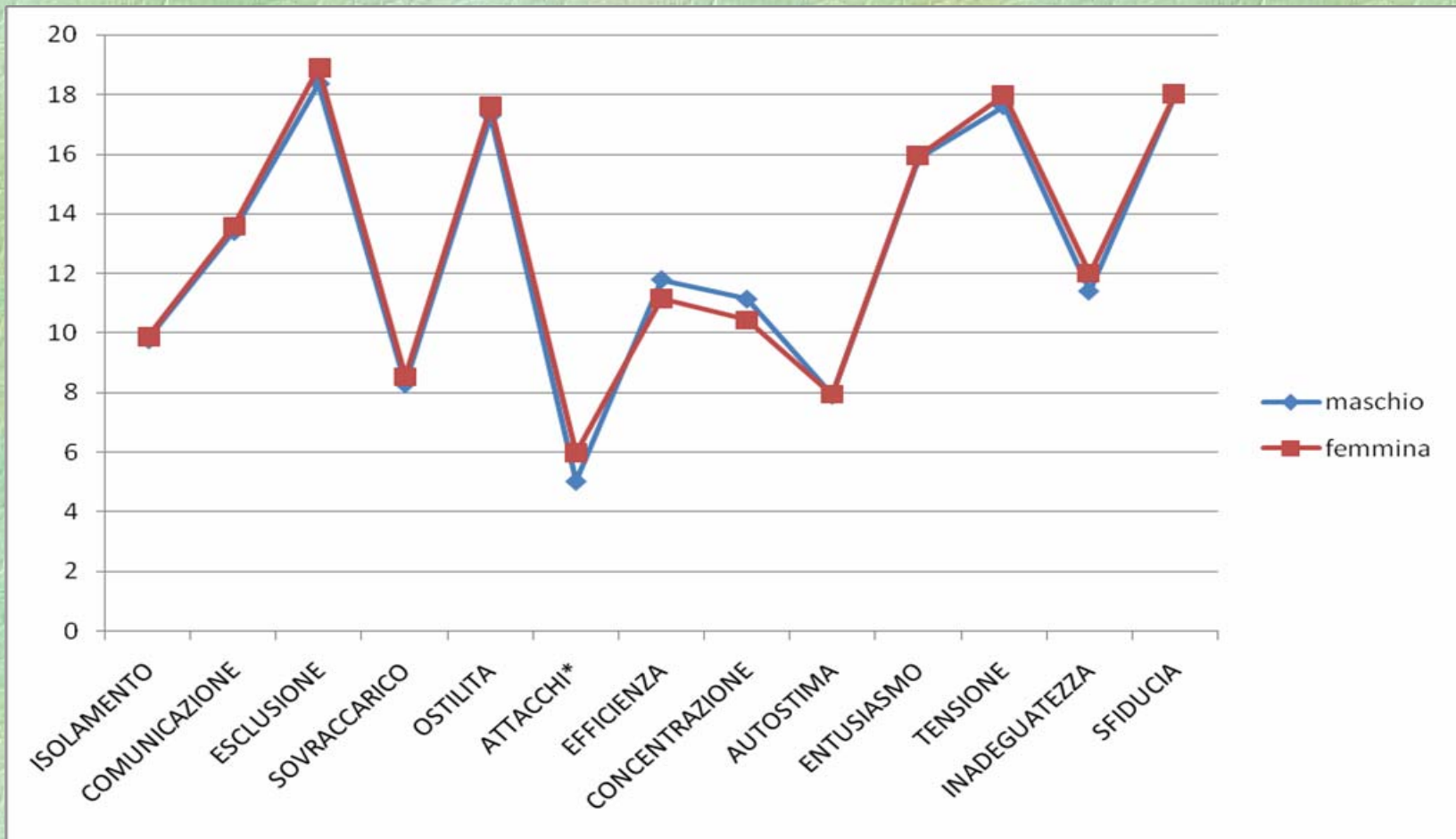
Distribuzione per scolarità



Distribuzione per età



Punteggi medi QAM 1.6



Punteggi medi MMPI-2 (scale cliniche)

