

LO STRAINING



Straining cos'è

- Dal verbo inglese *to strain*: “*tendere, sforzare, distorcere, stringere, mettere sotto pressione.*”
- *Strained* è definita in inglese una persona leggermente stressata, sotto pressione, stanca.
- *Strain* è un sostantivo che ha il significato medico di “*tensione nervosa esaurimento.*”

Definizione di Straining

Con il termine Straining si intende una situazione di Stress forzato sul posto di lavoro in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo Straining (strainer). Lo Straining viene attuato appositamente contro una o più persone ma sempre in maniera discriminante. (H. Ege, *Oltre il Mobbing*, Franco Angeli Milano 2005)

Parametri per il riconoscimento dello Straining

1. Ambiente lavorativo
2. Frequenza
3. Durata
4. Tipo di azioni
5. Dislivello tra gli antagonisti
6. Andamento successivo secondo fasi
7. Intento persecutorio

Parametri per il riconoscimento dello Straining

1) Ambiente lavorativo

La vicenda deve svolgersi in ambito lavorativo.
Non possiamo parlare di Straining se il conflitto o la persecuzione si svolge ed ha le sue radici al di fuori dell'ambiente di lavoro della vittima.

Parametri per il riconoscimento dello Straining

2) Frequenza

Nello Straining può essere sufficiente anche una singola azione ostile, a condizione che questa abbia per la vittima una conseguenza costante e duratura nel tempo, quotidiana o quasi. Non sono le azioni che devono essere frequenti, bensì le loro ripercussioni a livello pratico e lavorativo che devono essere percepite in senso negativo dalla vittima.

E' Straining?

- Il rimprovero verbale?
NO, perché l'umiliazione e il senso di colpa sono temporanei. Il conflitto è singolo ed occasionale.
- La sanzione disciplinare?
NO, perché il malessere e il disagio ha la sola durata del procedimento ed è un conflitto singolo ed occasionale.

E' Straining?

- L'obbligo saltuario di svolgere mansioni inferiori?

NO, perché l'umiliazione è per la sola durata della singola azione ed il conflitto è singolo ed occasionale.

- Il licenziamento?

NO, perché è una quotidiana mancanza del lavoro ed è un conflitto singolo e definitivo.

E' Straining?

- L'assegnazione a funzione priva di mansione specifica?

Potrebbe essere Straining perché l'inattività sarà permanente.

- La privazione di funzioni precedentemente svolte?

Potrebbe essere Straining perché si tratta di un demansionamento permanente.

E' Straining?

- Assegnazione ad una postazione isolata?
Potrebbe essere Straining perché si tratta di un isolamento relazionale permanente.
- Attacchi verbali sistematici e contestazioni disciplinari ripetute
Potrebbe essere Mobbing perché il malessere e l'umiliazione si ripete ad ogni evento

E' Straining?

- La sottrazione degli strumenti di lavoro?
Potrebbe essere Straining perché la difficoltà a svolgere il lavoro è permanente.
- La persecuzione anche fuori dal posto di lavoro?
NO, perché è al di fuori dell'ambiente lavorativo.

Parametri per il riconoscimento dello Straining

3) Durata

Anche per lo Straining la durata minima delle conseguenze negative per la vittima dal momento dell'azione ostile deve essere di almeno sei mesi. La persona deve trovarsi da almeno sei mesi in una situazione di demansionamento, isolamento, trasferimento.

Parametri per il riconoscimento dello Straining

4) Tipo di azioni

Le azioni mobbizzanti vengono suddivise in cinque categorie: attacchi ai contatti umani, isolamento sistematico, cambiamenti delle mansioni lavorative, attacchi contro la reputazione, violenza e minacce di violenza. Sono richieste azioni ostili appartenenti ad una sola delle cinque categorie previste.

LE AZIONI OSTILI

Probabilità come azioni di Straining

ATTACCHI A CONTATTI UMANI

BASSA

ISOLAMENTO SISTEMATICO

ALTA

CAMBIAMENTO DELLE MANSIONI

ALTA

ATTACCHI CONTRO LA REPUTAZIONE

MEDIA

VOLENZA E MINACCIA DI VIOLENZA

BASSA

Parametri per il riconoscimento dello Straining

5) Dislivello tra gli antagonisti

Per tutta la durata del conflitto la vittima si deve essere trovata in posizione di inferiorità rispetto ai suoi aggressori. La vittima non ha più le stesse capacità di reagire al conflitto o di opporsi al suo aggressore. Nel caso di Straining si ha una connotazione più gerarchica, in quanto l'azione ostile è posta in essere dai superiori o dai vertici aziendali.

Parametri per il riconoscimento dello Straining

6) Andamento secondo fasi successive

Questo parametro implica che la vicenda lavorativa abbia avuto un andamento conforme al modello teorico di progressione del Straining detto a quattro fasi, che vede il susseguirsi di quattro fasi di sviluppo della vicenda e richiede che la vicenda abbia raggiunto almeno la seconda fase del modello di Straining.

Parametri per il riconoscimento dello Straining

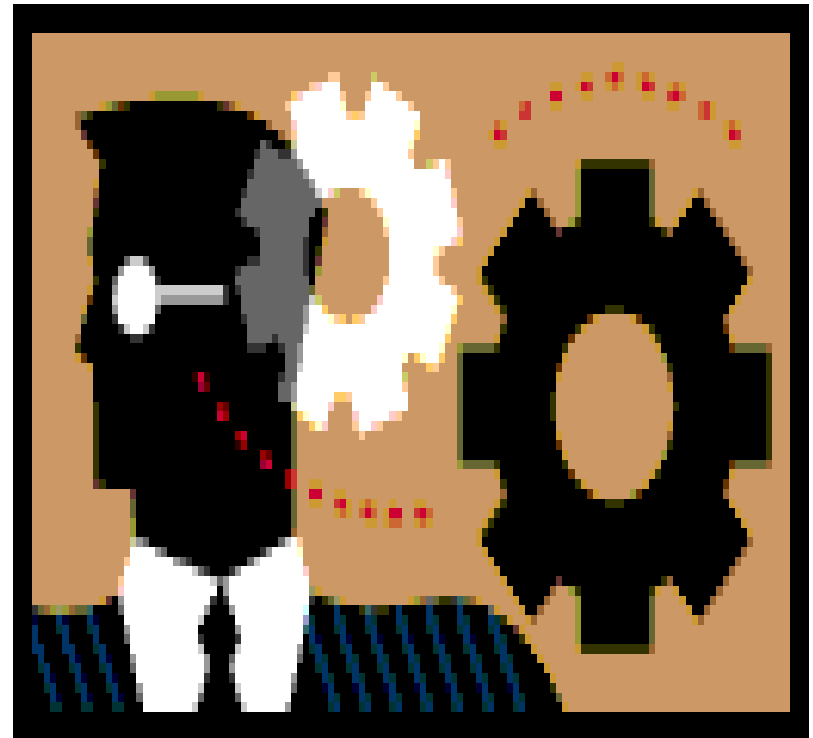
7) Intento persecutorio

E' necessario che ci sia un preciso disegno vessatorio e lesivo ai danni della vittima. Elementi costitutivi del parametro dell'intento persecutorio sono: lo scopo politico e l'obiettivo discriminatorio.

Intento persecutorio

- **Scopo politico:**

è l'obiettivo finale a cui mira la strategia di Straining: ad es. eliminare un lavoratore divenuto scomodo o eliminarlo per far posto a qualcun altro oppure bloccare la carriera per invidia o ambizione.



Intento persecutorio



- **Obiettivo discriminatorio**
è il trattamento negativamente diverso riservato ad un sola persona o ad un gruppo di persone. La vittima o le vittime vengono trattate diversamente rispetto a tutte le altre, subiscono un trattamento discriminante

PARAMETRI PER IL RICONOSCIMENTO DELLO STRAINING

REQUISITI

1) AMBIENTE LAVORATIVO	IL CONFLITTO DEVE SVOLGERSI SUL POSTO DI LAVORO
2) FREQUENZA	LE CONSEGUENZE SUL PIANO PROFESSIONALI DELLE AZIONI OSTILI DEVONO ESSERE COSTANTI
3) DURATA	IL CONFLITTO DEVE ESSERE IN CORSO DA ALMENO SEI MESI
4) TIPO DI AZIONI	LE AZIONI OSTILI DEVONO APPARTENERE AL ALMENO UNA DELLE CINQUE CATEGORIE DI EGE
5) DISLIVELLO TRA GLI ANTAGONISTI	LA VITTIMA E' IN UNA POSIZIONE COSTANTE DI INFERIORITA'
6) ANDAMENTO SECONDO FASI SUCCESSIVE	LA VICENDA HA RAGGIUNTO ALMENO LA SECONDA FASE DEL MODELLO A QUATTRO FASI
7) INTENTO PERSECUTORIO	NELLA VICENDA DEVE ESSERE RISCONTRABILE UN DISEGNO VESSATORIO COMPOSTO DA SCOPO POLITICO E DA UN OBIETTIVO DISCRIMINATORIO

Modello italiano Ege a quattro fasi di Straining



La 1° fase: l'azione ostile

Nella prima fase si ha la prima (o unica) azione ostile, appartenente ad una delle cinque categoria Ege, perpetrata ai danni della vittima.

Il caso

Clara inizia a lavorare per la A.T. S.r.l. nel 1989 con mansioni di impiegata 1° livello CCNL Terziario addetta alla gestione del recupero crediti. L'1.07.98 viene formalmente assegnata a mansioni di "analista sistemista", ma in realtà viene completamente privata delle proprie mansioni. Viene infatti trasferita in una sorta di ripostiglio, con mobili in disuso, senza PC e telefono, viene lasciata nella più completa inattività, senza contatti con altro personale e con l'esterno, stante la proibizione ricevuta in tal senso.

La 2° fase: conseguenza percepita come permanente (Straining)

L'evento o gli eventi accaduti hanno un contenuto stressante che comincia a manifestarsi apertamente a questo stadio. La vittima acquisisce progressivamente coscienza del cambiamento negativo che l'ha interessata a livello occupazionale.

Il caso

Dopo una settimana di inattività Clara chiede il mansionario scritto della sua nuova funzione, previsto per tutte le funzioni aziendali, non lo ottiene; chiede allora un colloquio con il direttore, ma l'appuntamento viene continuamente spostato con dei pretesti. A questo punto Clara prende coscienza della mutata situazione e del fatto che tale cambiamento per lei sarà permanente.

La 3° fase: conseguenze a livello psico-fisico

Lo stress continuo a cui la vittima di Straining si trova sottoposta, la percezione continua e regolare del suo immiserimento professionale, il risentimento per l'ingiustizia subita e il disagio per la propria incapacità di cambiare le cose si tramutano in problemi psico-fisici.

La 4° fase: uscita dal mondo del lavoro

Molte vittime di Straining arrivano ad un punto in cui non riescono più a sopportare la negatività della situazione, che a quel punto si è ripercossa dolorosamente sulla loro vita privata, sui loro affetti, a qual punto si ha l'uscita dal mondo del lavoro.

Il caso

La condizione di totale e forzata inattività di Clara dura dall'ottobre del 1989 fino a 31 marzo del 2001, data nella quale quest'ultima rassegna le proprie dimissioni. A Distanza di molti anni, circa quattro, Clara presenta ancora disturbi alimentari e del sonno, insicurezza e tendenza all'isolamento ed all'esclusività degli affetti, fobia della folla, diffidenza generalizzata verso gli estranei, una patologia diagnosticabile come "disturbo depressivo-ansioso". (Tribunale di Bergamo sentenza del 21.04.05)

Lo Straining

