

Lo straining: definizioni e indicatori

A cura di Monica Piccolo¹

Ndr: Lo straining è un argomento poco noto, ad oggi citato prevalentemente nei decreti in tema di pubblico impiego e nelle sentenze della Cassazione le cui pronunce accendono un faro su un danno molto sottovalutato, ma presente sui luoghi di lavoro. La prima sentenza in tema di straining in Italia fu pronunciata dal Tribunale del Lavoro di Bergamo il 21 aprile 2005.

Lo *Straining* si differenzia dal *Mobbing*, per il modo in cui è perpetrata l'azione vessatoria. Per parlare di *Mobbing* è necessario che l'azione di molestia sia caratterizzata da una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, che venga riscontrato un danno alla salute e, infine, che questo danno possa essere messo in relazione all'azione persecutoria svolta sul posto di lavoro.

Nello *Straining*, invece, viene meno il carattere della continuità delle azioni vessatorie. Pensiamo, per esempio, al demansionamento, alla dequalificazione, all'isolamento o alla privazione degli strumenti di lavoro: si tratta, certamente, di situazioni stressanti che possono anche causare gravi disturbi psicosomatici, ma non di azioni ripetute nel tempo.

Quindi, la differenza fondamentale tra lo *Straining* e il *Mobbing* consiste nel fatto che nel primo caso è presente un'azione unica ed isolata, mentre nel secondo è fondamentale la continuità delle azioni vessatorie.

Per parlare di *Straining*, quindi, è sufficiente anche una sola azione, purché i suoi effetti siano duraturi nel tempo, come nei casi di demansionamento o di trasferimento.

Le ricerche di Harald Ege

Prima di andare avanti è necessario ricordare che l'idea di utilizzare il termine *Straining* per indicare quei conflitti organizzativi che, pur non rientrando nella definizione di *Mobbing*, causano stress e ledono la salute psicofisica di chi li subisce è da attribuire

¹ Fonte: articolo tratto dalla tesi di Monica Piccolo "Il Mobbing" - un'analisi dei fenomeni persecutori in ambiente di lavoro. (Università degli Studi di Messina).

<https://sociologia.tesionline.it/sociologia/articolo.jsp?id=2600>

al dottor Harald Ege². Egli, infatti, durante i colloqui con le vittime di soprusi e violenze psicologiche sul posto di lavoro si è reso conto che gran parte di queste persone, pur essendo convinte di essere state mobbizzate, in realtà avevano subito una forma di vessazione diversa. Pur non essendo vittime di *Mobbing*, risultavano comunque, essere state sottoposte a trattamenti ingiusti e discriminanti sul posto di lavoro.

Bisognava quindi trovare il termine adatto per definire questo tipo di molestia. Un termine la cui valenza non fosse solo descrittiva e pratica, ma anche psicologica, e quindi in grado di spiegare dettagliatamente le sofferenze delle persone sottoposte ad una tale azione. Dopo varie riflessioni, Ege è così giunto *“all’idea di identificare dal punto di vista della Psicologia del Lavoro quei conflitti organizzativi non rientranti nel Mobbing ma comunque comprendenti situazioni lavorative stressanti, ingiuste e lesive, quali per esempio la dequalificazione o isolamento professionale, con il termine originale ed esclusivo di Straining”*.

Il termine *Straining* deriva dall’inglese *“to strain”*, e letteralmente può essere tradotto con il significato di *“tendere”, “mettere sotto pressione”, “stringere”*. Il significato del verbo inglese *“to strain”*, inoltre, è molto vicino a quello di un altro verbo inglese, *“to stress”*, ed infatti, il legame tra *Straining* e stress occupazionale è evidente, poiché in una situazione di *Straining* l’aggressore o *strainer* tenderà, sempre, a far cadere la propria vittima in una condizione particolare di *stress*.

Si tratta, in questo caso, di un tipo di *stress* che potremmo definire superiore rispetto a quello connesso alla natura stessa del lavoro e alle normali interazioni organizzative.

Esso, infatti, è diretto nei confronti di una vittima o di un gruppo di vittime in maniera intenzionale, e con lo scopo preciso di provocare un peggioramento permanente della condizione lavorativa delle persone coinvolte. Prima che venisse coniato un termine adatto non solo per indicare e descrivere questo tipo di conflitto organizzativo, ma anche in grado di dargli una certa valenza psicologica e giuridica, tra coloro che si ritenevano vittime di *Mobbing* erano presenti vicende lavorative che non rientravano oggettivamente in questo fenomeno.

Stando così le cose, questi lavoratori non erano in grado di sostenere le loro ragioni in tribunale, e quindi non era loro riconosciuto il relativo danno causato dalle vessazioni subite. È, infatti, innegabile che una persona demansionata e umiliata per un lungo periodo di tempo soffre a livello di autostima, di socialità e di qualità della vita, riportando un danno esistenziale, oltre che professionale ed eventualmente biologico.

² Psicologo tedesco, fondatore di PRIMA, la prima associazione in Italia ad occuparsi del Mobbing. Partendo dal mobbing, Ege si spinge oltre nella sua indagine, per arrivare a indagare altre forme di conflittualità organizzativa: alcune già note e dibattute come lo stress occupazionale e le molestie sessuali, altre come lo stalking, lo straining e lo stalking occupazionale. In italiano: *Oltre il Mobbing. Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Editore Franco Angeli 2005

Vediamo adesso come si può riconoscere una situazione di *Straining*.

Il LIPT-Ege

E' un questionario inventato dal dottor Ege nel 2002. Esso rappresenta un ulteriore sviluppo rispetto al suo test denominato " LIPT modificato", il quale consiste nella versione adattata alla realtà italiana del primo LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror), elaborato da Leymann agli inizi degli anni novanta.

Il LIPT-Ege è composto di trenta domande suddivise in tre sezioni:

- La prima sezione riguarda i dati personali e dell'azienda;
- La seconda sezione riguarda le azioni ostili subite;
- La terza sezione riguarda le varie conseguenze che la vittima ha manifestato.

Le cinque categorie del LIPT-Ege sono:

- Attacchi ai contatti umani;
- Isolamento sistematico;
- Demansionamento o privazione di qualunque incarico;
- Attacchi contro la reputazione della persona;
- Violenza o minacce di violenza, sia fisica che sessuale.

Le quattro fasi

Nonostante lo *Straining* presenti delle situazioni più stabili rispetto al *Mobbing*, anche in questo caso è possibile individuare una progressione di fasi. Si tratta di quattro diversi stadi, attraverso i quali si manifestano e si realizzano le azioni dello *strainer*.

Queste fasi sono:

- Fase 1: azione ostile;
- Fase 2: conseguenza lavorativa percepita come permanente (*Straining*);
- Fase 3: conseguenze psicofisiche,
- Fase 4: uscita dal lavoro.

I sette parametri per riconoscere lo *Straining*

	Parametri per il riconoscimento dello <i>Straining</i>	Requisiti
	Ambiente lavorativo	Il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro
	Frequenza	Le conseguenze dell'azione ostile devono essere costanti
	Durata	Il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi

	Tipo di azioni	Le azioni subite devono appartenere ad almeno una delle cinque categorie del "LIPT Ege"
	Dislivello tra gli antagonisti	La vittima è in una posizione costante di inferiorità
	Andamento secondo fasi successive	La vicenda ha raggiunto almeno la II fase ("Conseguenza percepita come permanente") del Modello Ege di Straining a quattro fasi
	Intento persecutorio	Nella vicenda devono essere riscontrabili uno scopo politico e un obiettivo discriminatorio

Lo *Straining* è dunque una condizione psicologica posta a metà strada tra il *Mobbing* e il semplice stress occupazionale.

Per concludere: un caso reale

E' la descrizione del caso di un *credit manager* presso la filiale italiana di una multinazionale, tratto da un interessante e documentato articolo a cura di Harald Ege - con un approfondimento sul fronte giuridico - consultabile in:

<https://www.leadershipmedica.it/index.php/p-z/psicologia/148-le-nuove-frontiere-del-disagio-psicologico-in-ambito-lavorativo;-oltre-il-mobbing-lo-straining>.

