



Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni - UILCA
Segreteria Provinciale di Lecce
Via P. Palumbo, 2 - 73100 LECCE
Tel. E fax 0832 - 247804
<http://www.uilcalecce.it>
e-mail: uilca@uilcalecce.it

MOBBING

un fenomeno da debellare

Ricerche sui siti Internet e impaginazione a cura della Segreteria Provinciale UILCA Lecce

Centro di Ascolto sul Mobbing - numero verde 800915079



COS'E' IL MOBBING

☞ La nozione

La parola mobbing deriva dal verbo inglese “To mob” (assalire con violenza) preso in prestito dall’etologia, dove venne introdotto da Konrad Lorenz, che lo utilizza per indicare il comportamento aggressivo di alcune specie di uccelli nei confronti dei loro contendenti che tentano di assalirne il nido.

La prima persona che cominciò a studiare il mobbing come violenza psicologica nel luogo di lavoro ed in quanto tale responsabile di **patologie** per chi lo subisce, è stata lo psicologo tedesco Heinz Leymann che nel 1986 illustrò in un libro le conseguenze, soprattutto sulla sfera neuro- psichica, di chi è esposto ad un comportamento ostile protratto nel tempo, da parte di superiori o dei colleghi di lavoro.

Non esiste una definizione univoca di mobbing dal momento che, trattandosi di un fenomeno dalle molteplici sfaccettature, le definizioni in uso risentono dei particolari punti di vista di chi le esprime.

In questa sede, ci si richiama alla definizione lasciataci da Leymann il quale sostiene che “il terrore psicologico o mobbing lavorativo consiste in una comunicazione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che, a causa del mobbing, è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e lì costretto per mezzo di continue **attività mobbizzanti**. Queste azioni si verificano con una frequenza piuttosto alta (almeno una volta la settimana) e su un lungo periodo di tempo (una durata di almeno sei mesi)”.

Dalla definizione del fondatore della disciplina emerge con chiarezza che si può correttamente parlare di mobbing quando lo scenario è il luogo di lavoro ed esiste il requisito temporale: le violenze psicologiche devono essere regolari, sistematiche e durare nel tempo.

☞ I danni del mobbing

Sul piano fisico è tutto l'organismo ad essere coinvolto.

I disturbi, infatti, possono riguardare il cervello, la pelle, gli occhi, il collo, le spalle e gli arti, il cuore, l'apparato digerente e quello respiratorio, il sistema immunitario.

Nei soggetti interessati, si è inoltre riscontrata una generale maggiore vulnerabilità alle malattie.

Sul piano della sfera emotiva, le azioni di violenza psicologica in ambito lavorativo determinano nel soggetto che le subisce tutta una serie di problematiche ed in particolare: crisi esistenziale, crisi relazionale, crisi economica.

👉 Azioni e comportamenti mobbizzanti

Il presupposto per una efficace azione di contrasto al mobbing è di saperne riconoscere le possibili manifestazioni.

Henz Leyman, sulla base delle sue ricerche, aveva elaborato un elenco di 45 comportamenti, suddivisi in 5 categorie, denominati **LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorism)** al quale i tedeschi **Carmen Knorz e Dieter Zapf** dell'Università di Costanza, aggiunsero altri 39 esempi di azioni mobbizzanti.

LA DINAMICA DEL MOBBING

- **I possibili segnali**
- **Modello Leymann**
- **Modello Ege applicato alla realtà italiana**

COS'E' IL MOBBING

👉 I possibili segnali

Questi invece i possibili segnali premonitori dell'esistenza di azioni di mobbing

Improvvisamente spariscono o si rompono, senza che vengano sostituiti, strumenti di lavoro, come telefoni, computer, lampade, ecc	I litigi o i dissidi con i colleghi sono più frequenti del solito	Vi mettono vicino un accanito fumatore pur sapendo che odiate il fumo	Quando entrate in una stanza, la conversazione generale si interrompe improvvisamente	Venite tagliato fuori da notizie e comunicazioni importanti per svolgere bene il vostro lavoro
Girano dicerie sul vostro conto	Vi affidano da un giorno all'altro incarichi inferiori alla vostra qualifica o non di vostra attinenza	Vi sentite sorvegliati nei minimi dettagli: orari di entrata e di uscita, telefonate, tempo passato a fare fotocopie o alla macchina del ristoro	Vi rimproverano eccessivamente per delle piccole mancanze	Non viene data alcuna risposta alle vostre richieste, sia verbali che scritte
Superiori e colleghi vi provocano per indurvi a reagire in modo collerico	Venite esclusi da feste aziendali o da altre attività sociali	Vi prendono in giro per l'aspetto fisico o per il modo di vestire	Tutte le vostre proposte di lavoro vengono rifiutate	Siete retribuito meno di altri colleghi che hanno incarichi minori



👉 Modello Leymann

LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorism)

1 Comunicazione	<ul style="list-style-type: none">· il capo limita la possibilità di esprimersi della vittima · viene sempre interrotto quando parla · i colleghi limitano la sua possibilità di esprimersi · si urla o si rimprovera violentemente con lui · si fanno critiche continue sul suo lavoro · si fanno critiche continue sulla sua vita privata · è vittima di telefonate mute o di minaccia · è vittima di minacce verbali · è vittima di minacce scritte · gli si rifiuta il contatto con gesti o sguardi scostanti · gli si rifiuta il contatto con allusioni dirette
2 Relazioni sociali	<ul style="list-style-type: none">· non gli si parla più · non gli si rivolge più la parola · viene trasferito in un ufficio lontano dai colleghi · si proibisce ai colleghi di parlare con lui · ci si comporta come se lui non esistesse
3 Immagine sociale	<ul style="list-style-type: none">· si sparla alle sue spalle · si spargono voci infondate su di lui · lo si ridicolizza · lo si sospetta di essere malato di mente · si cerca di convincerlo a sottoporsi a visita psichiatrica · si prende in giro un suo handicap fisico · si imita il suo modo di parlare o di camminare per prenderlo in giro · si attaccano le sue idee politiche o religiose · si prende in giro la sua vita privata · si prende in giro la sua nazionalità · lo si costringe a fare lavori umilianti · si giudica il suo lavoro in maniera sbagliata e offensiva · si mettono in dubbio le sue decisioni · gli si dicono parolacce o altre espressioni umilianti · gli si fanno offerte sessuali, verbali e non
4 Situazione professionale e privata	<ul style="list-style-type: none">· non gli si danno dei compiti da svolgere · gli si toglie ogni tipo di attività lavorativa, in modo che non possa più nemmeno inventarsi un lavoro · gli si danno lavori senza senso · gli si danno lavori molto al di sotto della sua qualificazione professionale · gli si danno sempre nuovi compiti lavorativi · gli si danno lavori umilianti · gli si danno compiti molto al di sopra delle sue capacità o qualificazioni per screditarlo
5 Salute	<ul style="list-style-type: none">· lo si costringe a fare lavori che nuocciono alla sua salute · lo si minaccia di violenza fisica · gli si fa violenza leggera per dargli una lezione · gli si fa violenza fisica più pesante · gli si causano danni per svantaggiarlo · gli si creano danni fisici nella sua casa o sul posto di lavoro · gli si mettono le mani addosso a scopo sessuale

👉 Azioni mobbizzanti per Knorz e Zapf

- si vieta alla vittima di parlare di cose private ai colleghi
- non gli viene data alcuna risposta a sue richieste verbali o scritte
- si sobillano i colleghi contro di lui
- lo si esclude di proposito da feste aziendali e da altre attività sociali
- viene compilata in azienda una lista di firme contro di lui
- si crea un clima o un'atmosfera di sottofondo ostile nei suoi confronti
- i colleghi si rifiutano di lavorare insieme a lui
- gli si parla in modo ostile e non gentile
- lo si provoca al fine di indurlo a reagire in maniera incontrollata, in modo che si possa così accusarlo del suo comportamento
- i capi e/o i colleghi non gli fanno di proposito auguri o congratulazioni per certi eventi/successi
- lo si accusa con bugie e falsità per danneggiare la sua immagine
- si fanno continuamente commenti maligni nei suoi confronti
- l'opinione aziendale viene resa ostile nei suoi confronti
- se è un superiore, i subalterni si rifiutano di eseguire i suoi ordini
- lo si denigra davanti al capo
- si rifiutano per principio tutte le proposte che lui avanza
- lo si prende in giro per il suo aspetto fisico
- gli si toglie ogni possibilità di attività e influenza
- gli si danno sempre i lavori più spiacevoli
- si cerca o si fa già lavorare parallelamente un'altra persona che sarà il successore per il suo posto di lavoro
- nessuno lo aiuta nell'introduzione in nuovi settori di lavoro
- lo si considera responsabile di errori fatti da altri od i problemi aziendali
- non gli vengono fornite informazioni importanti per lo svolgimento del lavoro così da creargli problemi
- gli si danno di proposito informazioni sbagliate per creargli problemi
- lo si mette di fronte a realtà già decise che riguardano lui stesso senza ascoltare la sua opinione in proposito
- viene retribuito meno degli altri con una qualificazione inferiore, o viene promosso in ritardo, o non riceve alcuna promozione, rispetto a colleghi meno o altrettanto qualificati
- gli viene negato il diritto alla formazione
- gli vengono affidati compiti per il cui svolgimento è costretto a dipendere continuamente da qualcuno
- viene controllato e sorvegliato in modo quasi militare
- si sfogano su di lui i propri malumori
- il suo posto di lavoro viene "liberato" senza alcun preavviso
- si prendono decisioni senza interpellarlo, nonostante che abbia il diritto di decidere con gli altri
- viene continuamente trasferito da un ufficio all'altro
- viene trasferito in un reparto non gradito
- vengono manipolati i risultati del suo lavoro per danneggiarlo
- viene controllato e sorvegliato anche al di fuori dell'ambiente di lavoro
- si fissano regole precisissime anche sui lavori più semplici allo scopo di tiranneggiarlo
- si apre senza autorizzazione la sua corrispondenza privata
- se chiede giorni di permesso o di ferie, gli si fanno difficoltà e/o minacce

LA DINAMICA DEL MOBBING

MODELLO LEYMANN

1^ FASE: conflitto quotidiano

In tutti i luoghi di lavoro è normale che possano nascere dei conflitti anche se non si possono definire, di per sé, azioni di mobbing.

La fase del conflitto quotidiano può rappresentare l'avvio del processo e, per tale motivo, è la fase più delicata e sulla quale occorre esercitare il massimo di attenzione.

2^ FASE: inizio del mobbing e del terrorismo psicologico

Inizia quando il conflitto quotidiano matura ed acquista un carattere di continuità trasformandosi in mobbing.

3^ FASE: errori ed abusi anche non legali della direzione del personale

Arriva il momento in cui la direzione del personale viene a conoscenza della situazione conflittuale in atto e generalmente si posiziona contro la persona mobbizzata.

Ciò deriva quasi sempre dal fatto che la vittima della violenza psicologica ha, come conseguenza, un calo di rendimento e si assenta spesso dal lavoro: comportamento ritenuto molto negativo da parte di chi è abituato a gestire le risorse umane limitandosi a valutazioni superficiali ed affidandosi ai giudizi delle gerarchie aziendali.

4^ FASE: esclusione dal mondo del lavoro

E' l'uscita dal mondo del lavoro.

Assume, spesso, per il mobbizzato, le dimensioni di una vera e propria tragedia personale.

La vittima rimane sola, isolata da tutti.

LA DINAMICA DEL MOBBING

👉 MODELLO EGE APPLICATO ALLA REALTÀ ITALIANA

Condizione zero:

si tratta della fase iniziale del conflitto fisiologico, da noi normalmente accettato

Il conflitto mirato:

è la fase in cui si individua una vittima su cui dirigere la conflittualità generale

L'inizio del mobbing:

corrisponde alla 2^a fase del modello Leymann. Gli attacchi non causano ancora sintomi e malattie psico-somatiche sulla vittima, ma tuttavia le suscitano un senso di disagio

Primi sintomi psico-somatici:

la vittima comincia a manifestare dei problemi di salute. Nel modello Leymann questo stadio era ricompreso all'interno delle prime due fasi

Errori ed abusi della direzione del personale:

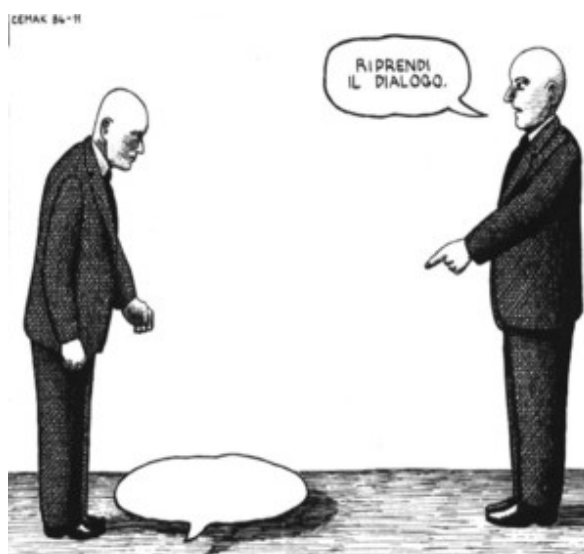
corrisponde alla 3^a fase del modello Leymann, quando il caso di mobbing diventa di dominio pubblico

Serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima:

in questa fase la vittima delle violenze psicologiche entra in una situazione di disperazione

Esclusione dal mondo del lavoro:

corrisponde alla 4^a fase del modello Leymann ed implica l'esito finale del mobbing



NORMATIVA

Il quadro normativo attuale

L'assenza di una specifica previsione legislativa non impedisce di difendersi dal mobbing dal momento che nel nostro ordinamento già esistono norme (costituzionali, civilistiche, penali e specialistiche) le quali, grazie ad una paziente opera di interpretazione, costituiscono un buon argine a protezione delle vittime di violenze psicologiche in ambito lavorativo potendo assicurare la tutela del lavoratore ed il risarcimento dei danni subiti in conseguenza dei comportamenti mobbizzanti oltre che la sanzione di tali comportamenti.

Principi generali

Numerose sono le norme della Costituzione poste a tutela della persona in quanto tale e del lavoratore inserito nella realtà lavorativa (artt. 2, 3, 4, 32, 35, 36, 41) e tra queste, in particolare, vanno segnalati gli articoli: 32, che riconosce la tutela della salute come diritto fondamentale dell'uomo; 35, che prevede la tutela del lavoro in tutte le sue forme; 41, che vieta lo svolgimento della attività economica privata se esercitata in contrasto con l'utilità sociale o qualora rechi danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana.

Sotto il profilo civilistico, occorre prima di tutto distinguere le ipotesi in cui l'autore del mobbing è il datore di lavoro da quelle in cui è un superiore gerarchico od un collega della vittima.

In questa seconda ipotesi, l'autore delle violenze psicologiche potrà essere chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2043 c.c., quindi per responsabilità extra contrattuale.

La norma di carattere generale contenuta nell'art. 2043 stabilisce, infatti, che qualunque fatto doloso o colposo che causa ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno ed è, quindi, perfettamente applicabile alle varie configurazioni del mobbing poiché contiene il principio generale di responsabilità e sancisce il divieto di cagionare danni ad altri.

L'importanza dell'articolo 2043, quale efficace strumento di lotta al mobbing, è messa in particolare risalto dalla sentenza n° 411 del 24 gennaio 1990 della Corte di Cassazione nella quale la stessa Corte *“ha stabilito che il bene della salute costituisce oggetto di un autonomo diritto primario e quindi il risarcimento per la sua lesione non può essere limitato alle conseguenze che incidono soltanto sulla idoneità del soggetto a produrre reddito e cioè al danno patrimoniale inteso come diminuzione del reddito per esborsi di denaro (cure e/o trattamenti medici o acquisto di prodotti farmaceutici) cosiddetti danno emergente, o come possibilità di perdita di guadagno a causa della condotta del molestatore (lucro cessante), ma deve essere esteso al danno biologico inteso come lesione inferta al bene dell'integrità psichica in sé e per sé”*.

Qualora invece l'autore delle violenze psicologiche sia il datore di lavoro, la responsabilità derivante dall'art. 2043 potrà concorrere con quella contrattuale da inadempimento di cui all'articolo 2087 del codice civile che dispone, integrando ex lege le obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, che *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

E' evidente che dall'articolo 2087 ne discende non solo il divieto per il datore di lavoro di porre in essere direttamente comportamenti riconducibili al mobbing, ma anche l'obbligo di attivarsi per impedire che tali comportamenti siano tenuti dai propri dipendenti.

In giurisprudenza, infatti, è stata riconosciuta la legittimità del licenziamento in tronco di lavoratori che abbiano posto in essere delle gravi condotte nei confronti di altri dipendenti.

Nel merito, il lavoratore dovrà provare la condotta illegittima ed il nesso di causalità tra l'inadempimento delle misure ex art. 2087 ed il danno subito, mentre a carico del datore di lavoro rimane la prova di aver operato secondo le disposizioni di legge.

Analogamente, trovano sanzione anche i comportamenti riconducibili all'abuso del diritto da parte del datore di lavoro.

Quindi la tutela del lavoratore vittima di vessazioni psicologiche può essere esercitata ai sensi degli articoli 2043 e 2087 c.c. e la scelta del meccanismo di tutela più idonea spetterà al lavoratore. Sempre in tema di mobbing, un importante principio è stato recentemente affermato dalla Corte di Cassazione con l'innovativa sentenza del 5 ottobre 2001 depositata in Cancelleria il 2 gennaio 2002.

L'Alta Corte, chiamata a pronunciarsi sul caso di un lavoratore, che dopo aver svolto per tre anni le mansioni per le quali era stato assunto, nei successivi sedici anni - pur continuando a ricevere lo stipendio - non era stato impiegato in nessuna attività, riconoscendogli il diritto ad essere risarcito per il danno subito ha sancito il principio secondo il quale la negazione o l'impedimento allo svolgimento delle mansioni lede *"il diritto fondamentale alla libera esplicazione della personalità del lavoratore"*.

Ancora sotto il profilo civilistico è anche possibile esperire la tutela in via d'urgenza ex art. 700 c.p.c., in presenza di comportamenti vessatori o discriminatori che pongono in grave pericolo i diritti del lavoratore.

Per quanto riguarda invece il profilo penalistico, non pochi operatori del diritto sostengono a ragione che il mobbing, potendo causare anche malattie professionali, potrebbe costituire reato configurandosi come delitto di lesione personale colposa previsto dall'articolo 590 del codice penale.

L'applicazione delle regole generali del diritto penale al mobbing comporta, in ogni caso, l'esigenza di valutare in concreto se la compromissione della integrità psico-fisica del lavoratore sia riconducibile ad una condotta del datore di lavoro colposa o dolosa.

Norme di tipo specialistico

La legge 20 maggio 1970, n° 300 (Statuto dei lavoratori) è uno degli strumenti più importanti che la legislazione mette a disposizione per la tutela del lavoratore.

Tra le varie norme dello Statuto un particolare rilievo assumono l'art. 7 con l'obbligo di specifica procedura disciplinare contro gli abusi del datore di lavoro, l'art. 13 a tutela delle mansioni del lavoratore dai comportamenti di dequalificazione professionale e l'art. 15 per la tutela della nullità degli atti che abbiano finalità discriminatorie ai danni del lavoratore.

Il Decreto legislativo 626/94 che ha affermato il diritto alla salute inteso non solo come assenza di malattia, ma anche come assenza di disagio e segnato il passaggio dall'idea della tutela della integrità fisica del lavoratore all'idea della tutela della sua integrità psico-fisica. Da qui, deriva l'ammissione del risarcimento del danno biologico che andrebbe totalmente addebitato in maniera personale e diretta agli autori delle violenze psicologiche e dovrebbe avvenire ogni volta che ricorrano le condizioni previste dall'art. 2043 c.c. indipendentemente dalle obbligazioni che gravano sul datore di lavoro ai sensi degli artt. 2049 e 2087 del codice civile.

In materia di legislazione speciale, infine, non va poi trascurato il Decreto Legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 che ha introdotto, seppure con alcune eccezioni, la tutela assicurativa INAIL del danno biologico.

Il quadro normativo si è arricchito a livello regionale dalla Legge della Regione Lazio varata nel giugno 2002 e contenente "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del 'mobbing' nei luoghi di lavoro", successivamente cancellata dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 359 dell'anno 2003, perché interferiva con la competenza legislativa esclusiva dello Stato. Il decreto

ministeriale 27 aprile 2004 ha catalogato l'elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia.

L'elenco è costituito da tre tipi di elenchi: il primo (lista I) indica le malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità; la lista II indica le malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità; la lista III contiene le malattie la cui origine è possibile.

La lista II contiene le malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (costrittività organizzativa) e in particolare le malattie sono il disturbo dell'adattamento cronico e il disturbo post-traumatico da stress (D.M. 27 APRILE 2004 – G.U. n. 134 del 10 giugno 2004).

Il ministero della funzione pubblica ha emanato una nuova direttiva innovativa che riguarda le misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni (GU 05/04/2004).

Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni

Il panorama europeo

Nel settembre 2001, il Parlamento europeo, attraverso una specifica **Risoluzione**, ha evidenziato la necessità per gli Stati membri di approfondire lo studio del fenomeno delle violenze psicologiche in ambito lavorativo per pervenire ad una comune definizione della fattispecie del mobbing e creare una più solida base statistica sulla sua diffusione.

In questo senso, si ritiene utile fornire un quadro conoscitivo di massima delle esperienze maturate negli altri paesi europei.

Belgio

E' dell'11 giugno 2002 la legge per regolamentare il fenomeno.

La legge si qualifica per la previsione dell'obbligo per il datore di lavoro di designare, in accordo con i rappresentanti dei lavoratori, un "Consigliere per la prevenzione" (interno od esterno a seconda delle dimensioni dell'impresa) con specifiche competenze psico-sociali in particolare riferite all'ambiente lavorativo.

Le imprese al di sopra di 20 dipendenti, qualunque sia il settore di attività, dovranno disporre del servizio interno di prevenzione, mentre quelle con meno di 20 dipendenti che ne sono prive saranno affiliate ad un servizio esterno di prevenzione inter - aziendale che raggruppa specialisti di cinque discipline (medicina del lavoro, sicurezza, igiene industriale, ergonomia e psicologia).

Buone pratiche

Da alcuni anni, grazie all'azione svolta dal sindacato, si è costituita presso i servizi pubblici per la prevenzione e protezione sul lavoro, una commissione "d'avviso" composta da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, con lo scopo di offrire ai lavoratori vittime del mobbing un'assistenza al di fuori della realtà lavorativa.

Francia

Nel 2000 è stata varata la prima legge specifica sul mobbing in cui il fenomeno viene definito come un "*insieme di azioni ripetute di violenza morale che hanno per oggetto e per effetto la degradazione delle condizioni di lavoro suscettibile di recare offesa ai diritti e alla dignità del salariato, di alterare la sua salute psicologica o mentale e compromettere il suo avvenire professionale*".

La legge si qualifica per l'introduzione dell'istituto dell'inversione dell'onere della prova. Infatti è il soggetto accusato di aver posto in essere azioni dirette o indirette di violenza morale in ambito lavorativo che a dover dimostrare l'estraneità da qualsiasi forma di responsabilità.

Buone pratiche

Istituito un osservatorio sullo stress, presso un istituto di credito, dove si svolgono corsi di formazione obbligatori, condotti da medici e specialisti, per vertici e dirigenti aziendali sulle relazioni interpersonali sul luogo di lavoro e nella vita sociale.

Astensione dal lavoro “anti-mobbing” di tutti i dipendenti di un’azienda per circa una settimana per protestare contro i soprusi ed i metodi di pressione psicologica attuati sul posto di lavoro. Per non nuocere eccessivamente all’immagine dell’azienda, la direzione ha siglato un accordo di buon clima e di rispetto dei dipendenti sul luogo di lavoro.

Germania

Buone pratiche

Alla Volkswagen nel 1996 è stato firmato un accordo tra azienda e sindacato con l’obiettivo di prevenire molestie sessuali, mobbing ed ogni forma di discriminazione al fine di creare un clima di lavoro positivo basato sulla reciproca collaborazione.

Nel 1998 è stato istituito dal sindacato un “telefono verde” per i lavoratori vittime di mobbing e sempre nel 1998 è stato sottoscritto un accordo sul mobbing nell’area del pubblico impiego.

Gran Bretagna

E’ in discussione una proposta di legge che, pur non tenendo conto della dimensione collettiva o dell’organizzazione del lavoro come fattori alla base del mobbing, dispone l’adozione da parte del datore di lavoro di una politica mirata a prevenire il fenomeno da sottoporre alla consultazione dei rappresentanti sindacali e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Svezia

E’ stato il primo paese europeo ha dotarsi di una legge nazionale sul mobbing (1993) cui sono seguite nel 1997 disposizioni dell’Ente nazionale per la Salute e Sicurezza relative alle misure da adottare contro forme di persecuzione psicologica in ambito lavorativo.

LE PROSPETTIVE LEGISLATIVE

Legislazione italiana

Anche in Italia da alcuni anni si è avviato un forte movimento per giungere al varo di una legge nazionale che definisca e regoli la fattispecie del mobbing.

In effetti, già nella **XIII Legislatura** furono presentate 6 proposte di legge (tre al Senato e tre alla Camera dei Deputati) anche se non si andò oltre la redazione di un testo unificato presso la Commissione Lavoro della Camera a causa della fine della Legislatura.

Nel corso dell’iter parlamentare del provvedimento, la UIL in sede di audizione delle organizzazioni sindacali, espresse la propria posizione sulla legge attraverso la presentazione di una **Memoria** scritta.

Nella **XIV Legislatura** sono state 17 le proposte di legge presentate nei due rami del Parlamento dai Deputati **Loddo, Benvenuto, Fiori, Tarantino, Zanella, Gianni Alfonso, Campa** e dai Senatori **Tomassini, Ripamonti, Magnalbò, Meduri, Costa, Battafarano, Tofani, Montagnino, Sodano Tommaso, Eufemi**.

Nella stessa Legislatura va anche segnalato il lavoro della Commissione per lo studio e l'analisi dei comportamenti vessatori o molestie in ambito lavorativo istituita nel settembre 2002 dal Ministro per la Funzione Pubblica e presieduta dal Prof. Michele Piccione, docente alla Clinica Psichiatrica dell'Università "La Sapienza" di Roma.

La Commissione, ultimati i lavori, ha consegnato al Ministro della Funzione Pubblica una **Proposta di Legge contro il mobbing**, rispetto alla quale si è in attesa di un pronunciamento della Presidenza del Consiglio.

Attualmente nella Commissione Lavoro del Senato esiste un **testo unificato** sul Mobbing. Il giorno 28 giugno 2005 è stato presentato un ulteriore **testo unificato**.

Il testo unificato sul Mobbing presentato il 28 giugno 2005

Schema di testo unificato predisposto dal relatore

28 GIUGNO 2005

PER I DISEGNI DI LEGGE NN. 122-266-422-870-924-986-1242-1280-1290-2420-3253-3255

Articolo 1.

(Definizione ed ambito di applicazione)

1. La presente legge ha la finalità di dettare i principi fondamentali in tema di *mobbing*, intendendosi per tale la violenza o persecuzione psicologica, come definita dal comma 2. Sono fatte salve le competenze delle Regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano con riferimento agli interventi socio-sanitari in materia.
2. Si intende per violenza o persecuzione psicologica ogni atto o comportamento adottati dal datore di lavoro, dal committente, dall'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, da superiori ovvero da colleghi di pari grado o di grado inferiore, con carattere sistematico, intenso e duraturo, finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore. Gli atti o comportamenti devono esseri idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della lavoratrice o del lavoratore.
3. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano a tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, indipendentemente dalla loro natura, nonché dalla mansione svolta e dalla qualifica ricoperta.

Articolo 2.

(Attività di prevenzione e di accertamento. Codici antimolestie)

1. I datori di lavoro o i committenti, pubblici o privati, ovvero gli utilizzatori ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e le rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative necessarie, intese a prevenire e a contrastare i fenomeni di violenza e di persecuzione psicologica di cui all'articolo 1, comma 2.
2. Qualora siano denunciati, da parte di singoli o di gruppi di lavoratori, atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, il datore di lavoro, il committente o l'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sentite le rappresentanze sindacali e ricorrendo, ove ne ravvisi la necessità, a forme di consultazione dei lavoratori dell'area interessata, provvede tempestivamente all'accertamento dei fatti denunciati e predispone misure idonee per il loro superamento.

3. I soggetti che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro hanno la facoltà di adottare codici antimolestie e, in particolare, codici volti alla prevenzione degli atti e comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, anche mediante procedure di carattere conciliativo e tecniche incentivanti.

Articolo 3.

(Attività di informazione)

1. I datori di lavoro o i committenti, pubblici o privati, ovvero gli utilizzatori ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e le rappresentanze sindacali pongono in essere iniziative di informazione periodica sulle fattispecie di cui all'articolo 1, comma 2.

2. I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di cinque ore su base annuale, per discutere riguardo alle violenze ed alle persecuzioni psicologiche di cui all'articolo 1, comma 2. Le riunioni sono indette e si svolgono con le modalità e con le forme di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 4.

(Potere di disposizione)

1. Il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta, nei confronti dei soggetti che pongono in essere gli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, il provvedimento di disposizione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

2. La mancata ottemperanza alla disposizione, emanata ai sensi del comma 1, comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 1.000,00 ad euro 6.000,00. Nei confronti dei lavoratori la mancata ottemperanza di cui al primo periodo comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 300,00 ad euro 600,00.

Articolo 5.

(Tutela giudiziaria)

1. Qualora vengano posti in essere atti o comportamenti definiti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, di organizzazioni sindacali, il tribunale territorialmente competente in funzione di giudice del lavoro, nei cinque giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina al responsabile del comportamento denunciato, con provvedimento motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo, dispone la rimozione degli effetti degli atti illegittimi, stabilisce le modalità di esecuzione della decisione e determina in via equitativa la riparazione pecuniaria dovuta al lavoratore per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento. Contro tale decisione è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione davanti al tribunale, che decide in composizione collegiale, con sentenza immediatamente esecutiva, la quale determina altresì in via equitativa la riparazione pecuniaria per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione della medesima. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al primo periodo non può essere revocata fino alla sentenza del tribunale che definisce il giudizio instaurato ai sensi del secondo periodo.

2. Qualora dagli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, derivi un pregiudizio per il lavoratore, quest'ultimo ha diritto al risarcimento dei danni, ivi compresi quelli non patrimoniali, da far valere in sede di giudizio di cognizione ordinaria. Resta comunque fermo quanto previsto dall'articolo 13 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, e successive modificazioni.

3. Le variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni e negli incarichi ed i trasferimenti che costituiscano atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, nonché le dimissioni determinate dai medesimi atti o comportamenti sono impugnabili ai sensi dell'articolo 2113 del codice civile, secondo, terzo e quarto comma, fatto salvo il risarcimento dei danni ai sensi del comma 2 del presente articolo.

4. Resta ferma la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche.

5. E' fatta salva la competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità ai sensi dell'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

Articolo 6.

(Pubblicità del provvedimento del giudice)

1. Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che della sentenza di accoglimento ovvero di rigetto di cui all'articolo 5 venga data informazione, a cura del datore di lavoro, del committente o dell'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, mediante lettera ai lavoratori interessati, per unità produttiva o amministrativa nella quale sia manifestato il caso di violenza o persecuzione psicologica, oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali azioni.

Articolo 7.

(Norme finanziarie)

1. Gli obblighi derivanti dagli articoli 2 e 3 a carico delle pubbliche amministrazioni, in qualità di datori di lavoro o di committenti, trovano applicazione esclusivamente nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio.

2. Dall'attuazione dei medesimi articoli 2 e 3 non possono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

..... dai giornali



Mobbing e spleen

Intervista a:

Maria Grazia Cassitto

Articolo di: Silvia Bassino

Instaurare un parallelismo tra “mobbing” e “spleen” è quanto mai azzardato e fuorviante. Il primo infatti è un “meccanismo” promosso da un soggetto o un gruppo di soggetti a discapito di una persona specifica, il secondo, lo spleen, è insito nella condizione umana che per Baudelaire è “condizione di irreparabile degradazione”. Nonostante le profonde differenze, le contraddizioni e le forzature che un simile accostamento può apportare, mobbing e spleen condividono un eguale scenario psicofisico. In entrambi i casi infatti si



sperimentano stati di prostrazione fisica e psichica intensi, senso di angoscia, di disperazione e di inadeguatezza. La complessità del mobbing è inoltre alimentata dalla complessità del luogo ove nasce e si sviluppa: le organizzazioni. Mai come in questi anni si è assistito a cambiamenti organizzativi e culturali profondi, cambiamenti che incidono sulla vita delle persone a volte con risvolti negativi.

Per comprendere meglio le caratteristiche di questo nuovo meccanismo – nuovo non perché insorto da poco, ma solo perché analizzato recentemente – abbiamo posto alcune domande a Maria Grazia Cassitto, che da anni si occupa della tematica.

Quando si parla di mobbing che cosa si intende? Una sorta di etichetta che comprende una serie di comportamenti specifici, un cappello al di sotto del quale stanno diversi tipi di molestie morali? Come possiamo definire il mobbing?

Mobbing è termine mutuato dal mondo animale. Si riferisce a quel meccanismo per cui in una popolazione animale un individuo viene espulso dalla comunità di appartenenza con dei comportamenti propri di allontanamento o di aggressività o perché considerato estraneo alla comunità animale stessa o perché ritenuto malato e in ogni caso pericoloso. In sostanza è un meccanismo di difesa grazie al quale un gruppo animale mantiene la sua omogeneità espellendo il “non simile” con comportamenti lesivi che in alcuni casi portano fino alla distruzione dell’individuo ritenuto “diverso/inadeguato”.

In ambito organizzativo si tratta sostanzialmente di molestie morali che vengono esercitate da parte di un individuo o di un gruppo nei confronti di un individuo e può essere esercitato sia in orizzontale, tra pari, o in verticale, capo-subordinato,

subordinati-capo. Tale fenomeno ha acquisito una rilevanza maggiore in quest'ultimo decennio in relazione ai cambiamenti che sono sopravvenuti nel mondo del lavoro e nel più ampio contesto economico sociale della società in cui viviamo.

In passato il termine mobbing identificava soprattutto anomali rapporti interpersonali all'interno di realtà lavorative, adesso vediamo convivere questo tipo di mobbing con un altro tipo, che è caratterizzato da un insieme di comportamenti sistematici tesi all'eliminazione di un soggetto o di più soggetti da una realtà lavorativa che si sta modificando. Il mobbing oggi viene spesso utilizzato come meccanismo per risolvere problemi di ristrutturazione organizzativa, è un meccanismo molto più organizzato, premeditato e come tale indubbiamente più incivile.

Quando è nato l'interesse per questo tipo di "meccanismo" in ambiti organizzativi e quando in Italia si è cominciato a parlare di mobbing?

Benché in molte pubblicazioni si attribuisca agli americani il merito di aver avviato gli studi in questo ambito, i primi a occuparsene sono stati i Paesi scandinavi, sempre molto attenti alle problematiche dei diritti umani. Gli americani si sono soprattutto occupati di molestie sessuali e continuano a occuparsene moltissimo, molto meno invece di molestie morali, cioè di mobbing.

In Svezia il professor Leymann è stato il primo che, già quindici anni fa, ha iniziato a mettere a fuoco le caratteristiche del mobbing, quindi non solo a individuarne esistenza e rilevanza, ma ad attribuirvi caratteristiche specifiche, modalità di insorgenza, soggetti maggiormente colpiti e relative conseguenze psicofisiche. Esiste ormai una legislazione in materia, regole scritte che vigono all'interno delle realtà lavorative e che consentono sia ai datori di lavoro sia ai dipendenti di difendersi, di prevenire, di gestire le situazioni di mobbing qualora si manifestino. Leymann ha poi facilitato la diffusione e l'interesse per il mobbing, che si è spostato dai Paesi scandinavi alla Germania e in un secondo momento negli altri Paesi europei. Sembra che in Germania anche l'uomo della strada sia al corrente e sappia che cosa si intende per mobbing. Del resto, come esempio organizzativo, basti pensare che la Volkswagen ha all'interno delle sue varie divisioni persone cui rivolgersi nel caso in cui un dipendente ritenga di essere vittima di una situazione di persecuzione e di molestie morali. Anche sul territorio nazionale esistono sportelli d'ascolto.

Molto meno sensibili e veloci sono stati gli altri Paesi, Francia, Olanda, Svizzera e Italia, dove solo ultimamente inizia a diffondersi la cultura del mobbing. In Italia il mobbing è arrivato tramite un collega e collaboratore di Leymann, Harald Hege, ma già circa dieci anni fa Leymann era venuto da noi a fare una conferenza. Sin da allora avevamo potuto inquadrare il problema con chiarezza, anche perché l'abbiamo immediatamente collegato a situazioni riferite da soggetti che si vedono quotidianamente nell'esercizio della medicina del lavoro. Nel nostro istituto, infatti, vengono svolte visite di idoneità al lavoro e in queste occasioni, nel corso degli anni, abbiamo assistito a una crescita esponenziale del fenomeno mobbing. L'approccio al mobbing, come dicevo, è entrato in Italia con Harald Hege, di origine tedesca, che lavora a Bologna e che ha creato l'associazione – Prima – alla quale possono fare riferimento tutte le persone che ritengono di essere vittima di mobbing.

Dei pazienti che si rivolgono alla Clinica del Lavoro quanti lamentano situazioni riconducibili al mobbing? E nel corso degli ultimi anni ha avuto modo di riscontrare dei cambiamenti specifici a esso legati?

Negli ultimi due anni la stragrande maggioranza dei pazienti che si rivolgono al nostro Centro per lo studio, diagnosi e prevenzione del disadattamento lavorativo riguarda situazioni di molestie morali. Inizialmente vedevamo molte persone subire molestie morali da parte di colleghi e/o superiori, come conseguenza di anomali rapporti interpersonali che venivano declinati nella realtà in situazioni quali, per esempio, il capo che vittimizza un dipendente, il gruppo di lavoro che vittimizza un collega solo perché ritenuto diverso rispetto a banalità quali differenze di interessi sportivi, o a situazioni più serie quali i portatori di handicap. Adesso le situazioni che con maggior frequenza vengono portate alla nostra attenzione riguardano soggetti in situazioni di ristrutturazioni aziendali o fusioni, tipico caso in cui si deve eliminare personale in esubero. Il fatto che in alcune realtà lavorative esista personale in esubero è comprensibilissimo, ma è inaccettabile che il meccanismo a cui si fa ricorso non sia un meccanismo di chiarezza, ma determinato dall'utilizzo di mezzi subdoli.

UNO DI QUESTI GIORNI SARAI SOSTITUITO DA UN ROBOT, CIPPUTI.
E LEI COSA FARA' VERRA' A ROMPERMI I COGIONI IN CASA?



Ci può fare un esempio pratico dell'utilizzo di quelli che definisce "mezzi subdoli"?

Le situazioni create dal meccanismo di mobbing sono le più diverse ma seguono un percorso abbastanza tipico. Senza preavviso, si sottraggono compiti prima svolti dalla persona "vittima" per darli ad altri collaboratori. Vengono inviate lettere nelle quali la persona è ripresa per mancanze inesistenti o del tutto trascurabili; si passa poi a isolare le comunicazioni e come conseguenza immediata la persona, non ricevendo più il normale flusso di informazioni, non è più in grado di svolgere il suo lavoro che quindi può essere ulteriormente stigmatizzato. Infine, spesso in occasione di una breve malattia o assenza, la persona

torna e non trova più la segretaria, la stanza, addirittura la scrivania, oppure trova la scrivania completamente vuota con il telefono non collegato e il computer non in rete. Nessuna richiesta di spiegazioni verbali o scritte ottiene risposta.

Sono disponibili studi cross-culturali che evidenziano differenze e/o somiglianze tra i diversi Paesi e la tipologia di mobbing presente?

Non sono disponibili al momento studi cross-culturali, tuttavia da quello che noi possiamo osservare dalla letteratura, ci sembra di vedere che il mobbing in Italia ha caratteristiche leggermente diverse rispetto agli altri Paesi.

Queste differenze sono in parte legate al nostro modo di gestire le situazioni personali/professionali e in parte legate al momento socioeconomico che stiamo vivendo.

All'estero, per quello che abbiamo letto, visto e saputo dai colleghi, è molto più tipico e diffuso il mobbing del primo tipo, che riflette un problema di rapporti interpersonali o di ambiente di lavoro malato tra individui, tra capo e subordinati e viceversa. In Italia c'è sicuramente ed è ugualmente diffuso questo tipo di molestia morale, ma emerge con maggior evidenza il secondo tipo che appare più specificamente italiano. In Italia, infatti, è presente una regolamentazione dei rapporti di lavoro più rigidi: per esempio la possibilità di licenziare o di spostare le persone lontano dalle zone di residenza ha regole diverse rispetto a realtà estere. Nel nostro Paese esiste tutta una serie di protezioni e tutele per il lavoratore che rendono difficile licenziare e/o spostare i lavoratori dalla sera alla mattina. Questa situazione fa sì che l'insorgenza del secondo tipo di mobbing sia molto frequente. Questo secondo tipo di mobbing è in un certo senso predeterminato: "Io ti voglio eliminare, ma per tutta una serie di vincoli non posso farlo, allora io ti dequalifico, mi accanisco sempre più fino al punto in cui non riesci più a sostenere la situazione e ti dimetti".

Per quanto riguarda il confronto con altri Paesi è possibile sottolineare una caratteristica italiana già messa in evidenza da Ege, che riguarda il ruolo della famiglia. Rispetto alle altre realtà estere la famiglia ha per noi connotazioni particolari: è una realtà molto più presente, molto più interferente nella vita, molto più giudicante e protettiva, ma paradossalmente proprio per tutti questi aspetti a volte molto più condizionante e penalizzante. Al punto che spesso la famiglia non capisce che cosa sta succedendo e legge quello che la vittima racconta come suoi problemi (per esempio: "Te l'ho sempre detto anch'io che hai un caratteraccio", oppure "Questo è il mondo del lavoro. Ti devi abituare e non badare se ci sono mancanze").

All'estero sono molto più sensibili di noi, non perché siano più bravi, ma perché formalmente c'è una maggiore chiarezza sul percorso da compiere per invadere il "territorio" dell'altro.

Un altro aspetto rilevante è che spesso i nostri non parlano in famiglia di quello che succede al lavoro. Per esempio, abbiamo visto casi di persone che, licenziate in tronco, non dicono nulla alla famiglia e per mesi escono regolarmente la mattina e tornano la sera fingendo di essere andati al lavoro.

Come conseguenza del mobbing è possibile individuare una serie di patologie che ricorrono con frequenza?

Il mobbing ha una serie di conseguenze sulla salute psicologica e fisica delle persone. Inizialmente è presente una forte autocentratura nell'attribuzione della colpa, frasi tipiche e ricorrenti sono: "Sono io che mi sbaglio", "Sono io che non capisco". Il secondo momento, facilitato da un supporto familiare scarso, è caratterizzato dalla solitudine: "Non può che capitare a me una cosa del genere", "È una situazione talmente delirante che può succedere solo a me".

A questo stato di isolamento e autocolpevolizzazione si accompagnano disturbi del benessere fisico che si manifestano a tre livelli: emozionale, psicosomatico, di comportamento. Il disturbo emozionale si caratterizza inizialmente con una ampia variabilità dell'umore, irritabilità e aggressività, ansia, depressione, attacchi di panico, facilità al pianto, un cambiamento radicale nel modo di reagire alle situazioni.

A livello psicosomatico l'insonnia è uno dei primi disturbi, vi è poi tutta una serie di alterazioni del corpo che sono molto soggettive. C'è chi somatizza con il mal di testa, chi con mal di stomaco, c'è chi tutte le mattine prima di andare a lavorare ha nausea e vomito, la famosa cervicale e mal di schiena, causati dallo sforzo di "tenere duro" e che porta il tronco a irrigidirsi. È presente in sostanza l'intera gamma dei disturbi psicosomatici, disturbo somatico indotto o sostenuto da un disturbo emozionale. Infine vi è la sfera del comportamento e delle relative alterazioni/modificazioni. Casi frequenti sono, per esempio, un massivo aumento del fumo in una persona che prima fumava poco, la perdita dell'appetito oppure una fame smodata, l'abuso di alcol, una chiusura progressiva nei confronti dell'esterno, non si vedono più gli amici, non si leggono più giornali e vi è una perdita di qualsiasi interesse che porta anche a un isolamento all'interno della famiglia. Nei casi in cui la situazione si protrae per molti mesi, talvolta per anni, si verificano casi di perdita della progettualità, di proiettarsi nel futuro. Le persone non vedono vie di uscita e questo è aggravato dal fatto che si tratta spesso di persone con età avanzata rispetto al mercato del lavoro.

Per trovare alternative nel mondo del lavoro queste persone dovrebbero presentarsi come figure vincenti, ma ciò è impossibile perché anche se in precedenza lo erano state in seguito al mobbing si percepiscono come vinte. Il protrarsi e il cronicizzarsi dei disturbi che abbiamo citato ai differenti livelli portano alla "sindrome post-traumatica da stress", con conseguenze drammatiche anche a livello familiare, divisioni, separazioni, rapporti difficoltosi con i figli.

A livello psicologico che tipo di approccio e strumenti vengono utilizzati per la diagnosi di questo meccanismo?

Nel nostro Centro per il disadattamento lavorativo, che è struttura comprendente un neuropsichiatra, uno psicologo e figure tecniche, viene fatta della diagnostica che ha come obiettivo iniziale quello di inquadrare le effettive situazioni di molestie morali. Ovviamente non tutti quelli che arrivano lamentando di essere vittime del mobbing lo sono effettivamente: esistono personalità disturbate, persone che hanno difficoltà di adattamento al modificarsi delle situazioni oppure soggetti che si reputano degli incompresi. Gli esami che vengono effettuati sono plurispecialistici. Si indaga la presenza di molestie morali con un colloquio occupazionale molto approfondito, che riguarda l'intera vita lavorativa del soggetto e con un colloquio clinico di tipo specificamente psicologico per analizzare le caratteristiche di personalità e gli approcci relazionali.



I soggetti effettuano una visita neurologica con esami strumentali e accertamenti psicodiagnostici mirati sia a valutare lo stato psichico del soggetto, i danni subiti, sia a raccogliere elementi per una diagnosi differenziale. Oltre ai reattivi tradizionali vengono utilizzati questionari ad hoc che riguardano i disturbi avvertiti, le condizioni di lavoro, le caratteristiche dei rapporti all'interno del mondo dell'organizzazione, i carichi di responsabilità, il carico mentale e fisico, i livelli di stress e di arousal.

Ove necessario collabora con noi un medico del lavoro. Tutti questi esami occupano due mattinate intere e una volta elaborati si discutono i risultati e i consigli terapeutici con i soggetti. Nei diversi casi si consiglia una farmacoterapia, una psicoterapia; se è possibile incidere sull'ambiente di lavoro si contatta il medico competente, in alcune situazioni di forte gravità si consiglia il ricorso alle vie legali.

Oltre all'approfondita e articolata fase di diagnosi è compiuta anche quella di supporto e attuazione della terapia?

Per quanto riguarda la farmacoterapia spesso la consigliamo noi direttamente e ne controlliamo il decorso con successivi controlli. Per quanto riguarda la psicoterapia tendiamo a indirizzare i soggetti dove opportuno e possibile, considerando sia gli aspetti di personalità del soggetto sia le sue disponibilità economiche. Nella nostra sede, dalla fine dell'anno scorso, vi sono colleghi che stanno terminando la scuola di psicoterapia quadriennale e, sotto la supervisione dei loro docenti, seguono casi di persone in urgente stato di necessità psicologica e di non disponibilità economica.

È previsto un monitoraggio delle persone da parte vostra o si ripresentano loro a distanza di tempo?

In genere si chiede un controllo a 3, 6 mesi. Nel frattempo a Milano e Roma si sono creati gruppi di autoaiuto, dove le persone possono trovarsi e confrontarsi. Questo ha un forte valore terapeutico, perché permette loro di rendersi conto che non sono gli unici a vivere delle situazioni di mobbing, che anche altri le sperimentano e magari in forme addirittura più negative e drammatiche. Quello che stiamo cercando di favorire è il moltiplicarsi di questi gruppi affinché se ne crei almeno uno per regione e provincia. A Roma anche l'Istituto Nazionale Per la Sicurezza del Lavoro (Ispesl) è diventato un centro di riferimento per coloro che hanno questi problemi, e a loro fa capo il gruppo di autoaiuto romano. Nei prossimi mesi se ne dovrebbe aprire uno anche in Piemonte.

Per riassumere, quali sono i punti di riferimento in Italia per le tematiche relative al mobbing?

Il nostro Centro per il disadattamento lavorativo è un po' anomalo rispetto a tutte le altre strutture, perché operando in una realtà mista, sia ospedaliera – che dispone di unità di diagnosi e cura – sia universitaria, possiamo non solo fare ricerca ma seguire il paziente da quando ci chiede una visita; fare sia l'inquadramento lavorativo sia gli accertamenti clinici, anche in regime di ricovero per soggetti che vengono da molto lontano, fino ad arrivare al consiglio terapeutico, al controllo successivo e all'inserimento nel gruppo terapeutico dell'associazione di autoaiuto. L'Ispesl non ha la parte clinico-diagnostica ma svolge un ruolo di centralità per l'Italia, ha favorito e contribuito alla creazione dei gruppi di autoaiuto e sostiene la ricerca e il coordinamento

tra i gruppi. Infine vi è l'associazione Prima di Bologna, dove è possibile avere un inquadramento del caso e orientamenti sia terapeutici sia eventualmente legali. Al momento non esistono altre realtà operative, ma la situazione sta evolvendo visto l'alto numero di persone vittime di mobbing.

Rispetto al passato è possibile avere qualche evidenza numerica dell'evoluzione della situazione?

Dall'anno scorso direi che abbiamo visto qui a Milano circa 250 persone, rispetto a un numero molto ridotto fino a qualche anno fa. La sensibilizzazione su questa tematica sta crescendo e vengono alla luce situazioni tenute nascoste o incomprese in passato. Da questo punto di vista i media hanno fatto un enorme lavoro con trasmissioni radiofoniche, televisive e articoli su carta stampata.

Per concludere, parlando di numeri aggiungerei l'importanza e la rilevanza che il mobbing ha da un punto di vista economico. Non bisogna infatti dimenticare che la persona vittima di molestie morali, con la perdita di professionalità e le conseguenze psicofisiche cui abbiamo accennato, è un costo sia per l'organizzazione di appartenenza sia, una volta entrata nel percorso della malattia, per l'intera società.

Da: Corriere LAVORO – supplemento del Corriere della Sera – del 29.03.2002

PREPOTENZE IN AZIENDA

Crescono i casi di angherie e persecuzioni, aumentano le denunce. Ma come ci si può difendere?

Si chiama mobbing, se lo conosci lo eviti

Una forma di violenza psicologica

Una delle ultime sentenze è di pochi giorni fa: il giudice del lavoro di Cuneo ha condannato il ministero della Pubblica Istruzione, che in sede giudiziaria aveva surrogato il preside, al pagamento dei danni e alle spese legali per 20.500 euro. Il ricorso era stato presentato da tre docenti che avevano accusato il preside di averli «sottoposti ad una sorta di processo continuo e ad una vera e propria persecuzione». La prima sentenza in Italia è invece del novembre 1999. E' il tribunale di Torino ad occuparsi della denuncia di un'operaia del settore plastico. La donna chiede un risarcimento per i danni biologici dovuti al grave stato di depressione in cui era caduta dopo i ripetuti maltrattamenti subiti da un caporeparto. L'azienda viene condannata. In mezzo a queste due vicende giudiziarie migliaia di storie. Migliaia di storie di aggressioni, di ostracismo, di ingiustizie, di angherie, di emarginazioni, di solitudini, di carriere rovinate, di trasferimenti illegittimi, di depressione, di malattie gravi, di lotte sindacali, di piccole e grandi vigliaccherie. Migliaia di storie di mobbing che sono la faccia scura della storia del lavoro. Eccolo il mobbing. In poche domande e risposte. Per conoscerlo. Per fronteggiarlo. Per combatterlo. Per sconfiggerlo.

Che cosa si intende per mobbing?

Il mobbing è una forma di violenza psicologica che viene esercitata sul posto di lavoro. In un documento dell'associazione contro lo stress psico-sociale e il mobbing fondata in Germania nel 1993 è scritto: «Si tratta di una comunicazione conflittuale tra colleghi o tra superiori e dipendenti nella quale la persona attaccata viene posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o indirettamente da una o più persone in maniera sistematica, frequente e per un lungo periodo, con lo scopo di estrometterla da mondo del lavoro...».

Quali forme può assumere?

La semplice emarginazione, le continue critiche, la diffusione di maldicenze, l'assegnazione alla vittima predestinata di compiti dequalificanti, l'attacco sistematico per compromettere anche l'immagine sociale nei confronti di colleghi, clienti o superiori. In alcuni casi il mobbing ha portato ad azioni di sabotaggio del lavoro.

Lo scopo del mobbing?

Lo scopo del mobbing è quello di eliminare una persona che è, o è divenuta, in qualche modo scomoda distruggendola psicologicamente e socialmente, in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni. Spesso si fa mobbing su un lavoratore per semplice gelosia. In più di un'occasione il mobbing punta al licenziamento di un dipendente senza che si crei un caso sindacale.

Quanti lavoratori soffrono di mobbing?

Negli Stati Uniti un americano su cinque dice di essere stato vittima di bullying tiranneggiamenti sul posto di lavoro. In Sud Africa il 77 per cento dei lavoratori dichiara di essere stato vittima di ostilità. In Europa, secondo il Rapporto dell'International Labour Office del 1998, è la Gran Bretagna con il 16,3 per cento di lavoratori il Paese con il più alto numero di mobbizzati. Seguono la Svezia 10,2, la Francia 9,9, la Germania 7,3. L'Italia si colloca negli ultimi posti della classifica con il 4,2. Gli esperti sottolineano che il dato non rappresenta la realtà in modo scientifico, visto che spesso le violenze non vengono denunciate. Le ultime cifre attendibili parlano di un milione e mezzo di mobbizzati cui sono da aggiungere i familiari, per un totale di circa cinque milioni. Nel 2001 la Commissione europea ha contato dodici milioni di casi in tutta Europa.

Quali sono le categorie ritenute più a rischio?

Le vittime del mobbing hanno generalmente tra i 45 e i 55 anni. Appartengono all'alta dirigenza o ai livelli più bassi. Senza distinzioni. Molte sono donne che vivono sulla pelle l'escalation dell'angheria in azienda. Di solito il primo allarme suona con la molestia sessuale. Di fronte al rifiuto scatta il mobbing vero e proprio.

Che danni ci sono per la salute dei lavoratori?

Alcuni ricercatori ritengono che il mobbing sia un grosso problema che contribuisce all'insorgere di malattie cardiovascolari. Tra i mali, inevitabili, del mobbing sono comunque da registrare la sindrome da stress con gastrite, ulcera, cefalea, attacchi di

panico, ansia, insonnia, perdita di memoria, tachicardia e depressione. In Svezia e in Svizzera il 15 ed il 10 dei casi di suicidio sarebbero direttamente collegabili alle violenze morali nel campo del lavoro. In Germania e in Svezia migliaia di vittime di mobbing sono finite in prepensionamento o in una clinica psichiatrica. Con evidenti costi per le aziende e per la società.

Esiste una legge in Italia?

Il nostro Paese è a tutt'oggi privo di una specifica legislazione sul mobbing. Un ritardo grave rispetto all'Europa e ai Paesi scandinavi in particolare. La legislazione italiana in Parlamento ci sono attualmente sei disegni di legge è ferma al solo riconoscimento del «danno biologico derivante da forme persecutorie sul posto di lavoro».

Da chi dovremmo imparare?

Il Paese capofila di una politica di prevenzione e regolamentazione del fenomeno è sicuramente la Svezia, che già nel 1977 ha adottato nei posti di lavoro una serie di misure cautelative per contrastare il fenomeno della persecuzione e della violenza psicologica. In Germania, dove esistono diversi sportelli di ascolto, è emblematico il caso della Volkswagen che ha previsto delle figure specifiche a cui il lavoratore che si ritiene vittima di mobbing può chiedere aiuto.

Che cosa propone l'Europa?

E' del 16 luglio del 2001 una risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing ove si esortano gli Stati membri ad adottare in accordo con le parti sociali misure a sostegno e prevenzione per la lotta contro le violenze psicologiche nei posti di lavoro. La Commissione auspica l'avvio di un'indagine sul fenomeno.

Lecce Sera 8 gennaio 2003

Un uomo racconta la sua vita d'inferno in un'azienda del Basso Salento

Dieci anni in mobbing umiliato e offeso

Basso Salento. Lì dove il regno del calzaturiero ha inventato nuovi miti. L'uomo è alto, non tradisce la sua età, ha i capelli disinvoltamente bianchi. Veste sportivo, jeans e felpa. Ha una voce pacata. Racconta un'odissea. Si passa la mano sulla fronte.

Inizia così: "Poi a un certo punto i colleghi hanno avuto paura di parlare con me. Ero quello che

bisognava tenere lontano. Non c'era spiegazione per quel che avveniva, però avveniva. Ho cominciato a non dormire la notte. Avevo dolori alle articolazioni. Non riuscivo a respirare. Mi vergognavo di uscire di casa. Ancora oggi, dopo anni, non capisco. So solo che la cassa integrazione può essere un modo elegante per fare pulizia etnica".

Lo chiameremo Mario, per comodità. Chiede che il suo nome non venga fuori sulle cronache ancora per un po'.

Lo vedono protagonista diverse inchieste di lavoro. E' autore di esposti alla Procura. Di una cosa è sicuro: non si fermerà. "Parlare di questo è difficile. Molti preferiscono non farlo. Invece è necessario raccontare". Anche La7 si è occupata del suo caso, ma poi per un contrattempo non se ne è fatto più nulla. Non è stato il suo sindacato di provenienza, che pure lo ha seguito nella vicenda occupazionale, ad occuparsi della sua storia di mobbing. Ma la Uil, il centro ascolto sul mobbing.

Due anni fa, al primo convegno tenutosi all'Hotel Hermitage di Galatina. Quando la telefonata di Mario al segretario provinciale della Uilca Bancari, Oronzo Pedio, giunge a pochi minuti dall'inizio del convegno. Ha 47 anni, è sposato, tre figli, e una compagna che, per scelta si è dedicata al matrimonio. Nell'azienda in cui era stato assunto con mansioni di responsabile dell'ufficio fatturazione - sviluppo delle fatture, negoziazione dei documenti in banca con lettere di credito, spedizioni, consegne, contratti con gli spedizionieri, prenotazione spazi aerei, sulle navi - ci stava dal 1978.

Un'azienda leader del comparto. Leader nel modo in cui lo si poteva essere a cavallo tra gli anni 70 e 89: molto familismo, molto paternalismo, molto labour intensive, il sindacato in fabbrica non ci entra, e il datore di lavoro considerato un po' il padre padrone di tutto il paese. A raccontare quei periodi ci sono i libri bianchi di Cgil Cisl Uil. Bisognerebbe riprenderli in mano. Lavoro nero, lavoro minorile, e materiali che portano il cancro.

"Nel 1987", racconta, "il primo episodio spiacevole. Una mattina, alle 5, mi ero offerto volontario per caricare un camion. Ultimata l'operazione, dissi ad un altro operaio di spostare il mezzo dalla rampa di carico, perché era necessario prepararsi per il carico di un altro vagone. Sotto il camion c'era il fermo. Fu in quel momento che passò l'allora direttore dell'azienda. Di colpo incominciò ad urlare contro di me: chi c... sei? Chi c... ti credi di essere? Chi ti autorizza? Erano le 6.50. Gli operai iniziavano a lavorare. Mi sentii imbarazzato per essere stato trattato in

quel modo. Entrai in macchina per sfogarmi girai in auto per circa 20 minuti. Tornai in azienda e trovai la prima sorpresa: sospeso per dieci giorni". E' l'inizio di quello che senza mezzi termini Mario chiama l'odissea del mobbing. E di cui sono state vittime, dice adesso, anche altri dipendenti come me. E' un'escalation vertiginosa quella che racconta. Che è sui fascicoli del tribunale civile e dei giudici del lavoro. Che è tra le carte inviate in Procura. Quest'escalation vertiginosa l'azienda non l'ha mai smentita. Non ha mai detto che Mario è un pazzo, che ha inventato tutto. Riprende il racconto. Dopo quei dieci giorni di sospensione, l'uomo viene trasferito in un altro opificio, sempre ufficio fatturazioni, ma niente responsabilità. Solo fatture e negozio dei documenti in banca. A un certo punto l'azienda, il suo direttore, trova da ridire sulla necessità del dipendente di accompagnare il figlio a Bologna, bisognoso di cure mediche. E' il 1989, quando la vicenda subisce una svolta e un'accelerata. Mario viene trasferito in portineria. Unico compito distinte sovrappacchi. "Ero stato umiliato ed era stata offesa la mia dignità", dice.

"Non ci sono parole per descrivere la mia vergogna quando entravano in fabbrica le persone con cui precedentemente avevo avuto contatti di lavoro molto diversi, direttori di banca, spedizionieri, gli stessi colleghi. Il tutto puntava a distruggermi psicologicamente. Restai a lavorare solo perchè avevo grossi problemi familiari, tra cui

le cure necessarie per mio figlio, e anche perché speravo che in futuro le cose sarebbero andate diversamente. Non avevo fatto nulla di male per meritare quel che stava accadendo. Invece le cose andarono sempre peggio”. Il peggio è contenuto anche in poche pagine dattiloscritte. Il peggio è il capo dell’azienda che davanti ad altri direttori presenti dice (Mario la racconta così): “Quanto mi costi di scatti d’anzianità. Ma non hai capito che non capisci niente? Perché non te ne vai?” E poi rivolto ai presenti “Toglietelo davanti, mandatelo a Milano o a lavare i camion. Non lo voglio vedere”. In quell’azienda del Basso Salento dove, adesso dice, “il rispetto per chi lavora era un optional”, Mario fu dunque spostato dalla guardiola in un ufficio dove il lavoro lo occupava soltanto un’ora al giorno e poi dunque nuovamente in guardiola, e sempre con il datore di lavoro che, incontrandolo, chiedeva ai direttori: “Ma questo sta ancora qua? Non lo avete mandato via?”.

Lui nel frattempo comincia ad accusare disturbi fisici: non riesce a camminare, ha male ai polsi e alle articolazioni, non riesce a respirare. E’ allora che decide di rivolgersi al sindacato.

Il 25 gennaio del 1996, racconta: “Ci fu la prima transazione: ero stato distaccato in un altro ramo d’azienda. Mi bastò però poco tempo per capire. Lì non c’era nulla da fare, mi avevano semplicemente parcheggiato. Alla fine si rischia di impazzire. Mi lamentai con il responsabile dell’ufficio personale. Mi disse che le condizioni erano quelle. In azienda non potevo tornare. Mi assicurarono comunque che avrebbero trovato una soluzione momentanea fino a quando... non si fosse calmato. E in effetti la trovarono. Fu quella del telelavoro”. Ma anche qui, denuncia Mario, c’era l’inghippo. Perché a lui nessuno ha mai consegnato l’attrezzatura necessaria per svolgere i compiti: “Sono stato 3 anni a casa pagato senza fare niente”. Così si arriva al 1999, e alla cassa integrazione guadagni. Coadiuvato dal sindacato impugna il provvedimento, viene richiamato in azienda, ritorna in ufficio senza svolgere alcun compito, e dal 24 marzo all’11 luglio è nuovamente in cassa integrazione.

“Non sono più rientrato in azienda, perché non c’è stata nessuna rotazione. Per un anno addirittura non ho percepito lo stipendio. Il 12 luglio infine ho ricevuto una raccomandata con cui sono stato licenziato e messo in mobilità. Così è accaduto quello che... chiedeva: sono stato allontanato dal lavoro a tutti gli effetti di legge”.

Carla Petrachi

Lecce Sera, 14 febbraio 2003

Il giudice del lavoro dà ragione al dipendente, che ora sarà risarcito

Mobbing. Filograna condannato

Nella sentenza che condanna la Filanto spa al risarcimento danni la parola mobbing non viene menzionata nemmeno una volta. Eppure tutto il dispositivo depositato in cancelleria il 31 gennaio scorso, è inequivocabile; il giudice del lavoro Maria Addolorata Colluto ha accolto quasi completamente le tesi di Mauro Stendardo, 47 anni, già dipendente della Filanto Spa con mansioni inizialmente di responsabilità, poi

"degradate" via via fino ad arrivare alla guardiola, e dunque a due anni di cassa integrazione straordinaria e adesso mobilità. Che proprio di mobbing aveva accusato l'azienda in cui lavorava, raccontando un'odissea durata anni e conclusasi con la cassa integrazione. Le pagine 10 e 11 della sentenza sono inequivocabili.

"Dall'istruttoria svolta", si legge, "il decidente ricava il convincimento che il ricorrente da un certo momento in poi è effettivamente divenuta persona sgradita a Filograna". Sono stati gli stessi testimoni ascoltati dal giudice a disegnare una situazione aziendale estremamente difficile per Mauro Stendardo. Il punto di vista del giudice è inequivocabile: il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare l'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro". Nessuna

ragione potrebbe portare a legittimare mortificazioni del lavoratore, mancanza di rispetto e non considerazione per la sua persona, come è avvenuto nel caso di specie, fermo restando che in presenza di valide ragioni la società resistente avrebbe potuto far uso del suo potere disciplinare

ed eventualmente valutare se far cessare il rapporto di lavoro.

Quello che rileva, invece, è che si è di fronte a comportamenti e fatti che hanno di per sé una portata lesiva della personalità morale del ricorrente come della dignità personale di qualsiasi lavoratore.

Tale lesione va certamente affermata e sanzionata sul piano risarcitorio, senza possibilità di trarre conclusioni diverse da quanto sostenuto nella memoria difensiva sul ruolo di 'protagonista'

e non di 'soggetto debole' che si attribuisce al ricorrente, quale soggetto capace di gestire al meglio le proprie posizioni di diritto e di sfruttare la situazione data. In particolare, dall'istruttoria svolta è emerso che il ricorrente è stato mortificato sotto il profilo professionale, è stato isolato sul lavoro perché mal visto e mal considerato, è stato trattato con modi che denotavano insofferenza, non considerazione e mancanza di rispetto per la sua persona".

Salento 1978, Casarano. Mauro Stendardo inizia la sua attività nella Filanto Spa. In quell'azienda, che per anni ha segnato il bello e il cattivo tempo dell'economia industriale salentina prima maniera, lui è il responsabile dell'ufficio fatturazione sviluppo delle fatture, negoziato dei documenti banca, organizzazione a largo raggio. Nemmeno dieci anni dopo il primo episodio spiacevole: nel 1987, come lui l'ha raccontato a Lecce Sera qualche mese fa, così come è stato descritto nella memoria presentata al giudice dagli avvocati di parte Francesco Papadia e Pierluigi Dell'Anna. Il primo di una lunga serie: il direttore dell'azienda che passa, vede che sei occupato a dare una mano in una spedizione, e ti si rivolge con parole dure: "chi c...sei? Chi c... ti credi di essere? Chi ti autorizza a lavorare?"

Erano le 6.50. Quando dopo venti minuti Stendardo torna in azienda, ad attenderlo una sorpresa: sospeso per dieci giorni. La sentenza ricostruisce quel primo periodo, e gli altri che seguono. Le testimonianze raccolte, piuttosto che indebolire la tesi difensiva, la rafforzano. Ha svolto, il dipendente, un ruolo da protagonista, come invece la controparte tenta di dimostrare che la società ha dovuto soggiacere alle sue volontà? La tesi dell'azienda, sostenuta dall'avvocato Salvatore Spano, gioca su un filo sottilissimo: nulla è addebitabile alla Filanto, e nessuna delle modificazioni intercorse nel rapporto di

lavoro, fino a quella postazione, di fatto mai realizzata, come avrà avuto modo di dimostrare lo stesso Stendardo, di telelavoro, va ricondotta ad un atteggiamento vessatorio e persecutorio. Ma evidentemente hanno potuto più le testimonianze e la ricostruzione di un clima, che la tesi difensiva. Hanno potuto le voci che nel frattempo intorno alla questione circolavano, le mezze frasi che dall'opificio di Casarano volavano verso l'opificio Panfil di Patù (dove nel frattempo Stendardo era stato trasferito) di episodi molteplici accaduti in azienda e che, per voce di alcuni testimoni, "lasciavano tutti sconcertati".

Testualmente: "Così dai predetti testi è stato riferito che, per esempio, una volta Filograna vedendo Stendardo vicino al bagno, chiese cosa stesse facendo e gli disse urlando a lungo: 'tu non devi p...areee', con la seguente notazione di... 'era così il titolare'".

Danno biologico? Questo è l'unico punto su cui la tesi di Mauro Stendardo e la decisione del giudice, non concordano.

Eppure oggi la domanda del quarantasettenne ex dipendente Filanto arriva come un pugno nello stomaco: "La mobilità termina tra due anni. Cosa farò a 50 anni? Come farò a mantenere la mia

famiglia?". E prosegue: "La cassa integrazione è stato il modo per togliermi di mezzo, per risolvere il problema, e il mobbing non è terminato nel 2000, ma di fatto fino al 2002, fino a che non sono stato licenziato". La vicenda ovviamente non termina qui. Non solo per l'eventuale impugnazione della sentenza, ma anche perché a leggerla fra le righe altri rivoli giuridici sembrano aprirsi. Oltretutto proprio in tema di mobbing potrebbe fare testo e illuminare, più da vicino, la "vita vera" nelle aziende. Stendardo tra le righe lo dice: "Nessuno la nomina. Ma esiste, e come". **(C.p.)**

.....

Fonte: La Gazzetta del Mezzogiorno – Gazzetta di Lecce del 01.04.2003

Il Tribunale del lavoro di Lecce ha accolto la tesi di un dipendente dichiaratosi «vittima di molte discriminazioni»

«Mobbing», condannata la Filanto

L'Azienda smentisce: «In 55 anni rapporto sempre corretto con i lavoratori»

Il Tribunale del Lavoro di Lecce condanna la Filanto Spa in una causa intentata da un suo dipendente e scatta l'allarme «mobbing» in tutta la provincia.

La sentenza è di qualche tempo fa, ma di recente è diventata un punto di riferimento per tanta gente che ritiene di essere vittima, sul luogo di lavoro di una specie di «terrore psicologico esercitato attraverso attacchi ripetuti da parte dei colleghi o del datore di lavoro».

Da qualche di tempo la linea telefonica del «Punto di ascolto» attivato dalla Uilca di Lecce (numero verde 800915079) è diventata incandescente. Impiegati pubblici e privati, insegnanti, operai e lavoratori di ogni categoria confidano a Oronzo Pedio, segretario provinciale della Uilca e promotore del «Punto di ascolto», attraverso questo

numero telefonico il loro disagio, spesso grave, sul luogo di lavoro. La notizia della condanna della Filanto ha dato fiducia a questo servizio attivato da circa 10 mesi, grazie alla costanza ed alla determinazione di Pedìo e di Italo D'Amato.

Ma veniamo alla storia che ha portato alla sentenza in questione.

Protagonista della vicenda è stato M. S., un ragioniere quarantasettenne di Matino che a 22 anni venne assunto alla Filanto.

«Era il 1978 ed anche allora trovare un lavoro da ragioniere a due passi da casa era una fortuna», ha dichiarato S..

«Tutto cominciò - come racconta l'interessato nel ricorso che ha dato vita al processo - nel maggio del 1988, quando senza una motivazione venni trasferito dallo stabilimento di Casarano, dove svolgevo mansioni di responsabilità della fatturazione e del magazzino spedizioni, a quello di Patù». Un provvedimento dal sapore punitivo, considerato che per andare e tornare dal luogo di lavoro S. doveva percorrere circa 70 chilometri. «Nel novembre del 1992 - continua - venni chiamato in direzione e mi si comunicò che da quel momento dovevo lavorare alla guardiola situata all'ingresso dello stabilimento per controllare l'entrata e l'uscita degli automezzi, svolgendo mansioni da 2° livello retributivo, nonostante fossi stato inquadrato al 6° livello». Da allora il ragioniere - come si legge nella sentenza - dovette subire una serie di mortificazioni, compreso l'obbligo di stare a casa, senza lavorare, ma regolarmente retribuito, fino ad arrivare alla cassa integrazione. La vicenda dell'impiegato finì in Tribunale ed alla fine il giudice, riconoscendo la giustezza delle richieste del ricorrente, ha condannato l'azienda.

Ma il provvedimento del Tribunale soddisfa solo in parte S., che oggi si ritrova «a quasi cinquant'anni di età senza lavoro, con una famiglia con 3 figli da mantenere, un mutuo per la casa da pagare e tanto avvillimento che nessuna somma potrebbe ripagare».

Ma per la Uilca questa sentenza rimane «un grande risultato che sicuramente spronerà molta altra gente che soffre nell'ombra ad uscire allo scoperto per rivendicare il rispetto della propria dignità»

Di tutt'altro tono, invece, il parere dell'Azienda che contesta le affermazioni di S., ribadisce la correttezza del proprio operato e confida nella sentenza di appello.

«La Filanto spa - si legge in una nota dell'Azienda - pur nel rispetto della pronuncia non definitiva e pertanto suscettibile di appello, ribadisce fermamente quanto già eccepito in sede giudiziale circa il proprio corretto e rispettoso operato datoriale nei confronti dell'ex dipendente, tant'è che quanto rilevato in sentenza non può ritenersi definitivo. Lungi dall'esprimere giudizi in merito al ricorrente, si fa presente che l'accanimento giudiziale avviato da circa dieci anni da quest'ultimo nei confronti della Filanto, è di per sé espressione della sua "personalità".

A margine di tale vicenda, desideriamo solamente rammentare che la Filanto, ormai al 55esimo anno di attività, ha raggiunto la posizione di leadership internazionale grazie anche e soprattutto al rispetto ed al rapporto correttamente instaurato con migliaia di dipendenti che hanno contribuito e che ogni giorno contribuiscono alla difesa ed al rafforzamento della posizione competitiva dell'Azienda».

Giancarlo Colella