

su abcdei diritti c'è
te l'avevo detto

**ABCDEI DIRITTI. TUTTI I TUOI DIRITTI IN UNA SOLA APP.
SCARICALA DA **GOOGLE PLAY** O **APP STORE**.**

GET IT ON
Google Play

Download on the
App Store

ABCDEI DIRITTI. Per tutti. Tutti i giorni.

**FP
CGIL**

<https://www.fpcgil.it/?home>

MOBBING

CONOSCERLO PER PREVENIRLO

INDICE GENERALE

- Premessa
- Alcuni dati
- Origine del termine mobbing
- Le disposizioni legislative
- Definizioni
- Le fasi del mobbing
- Tipologie di mobbing
- Atti e comportamenti
- Effetti e conseguenze del “mobbing” sulla salute
- Mobbing e conflitto
- Le conseguenze per le “aziende” e per la società
- I costi per il lavoratore
- Precarietà del lavoro
- Mobbing e immigrazione
- Mobbing e maternità
- Lo stress da lavoro correlato
- Il ruolo del sindacato
- I Comitati Unici di Garanzia (CUG)
- Mobbing: tutele e fonti
- Straining
- Le discriminazioni
- A chi rivolgersi
- Glossario

“IL MOBBING SCOLORA LA VITA”

Premessa

Negli ultimi anni si parla molto di mobbing (come di strainig – stalking – discriminazioni – molestie sessuali), cioè la violenza psicologica nei luoghi di lavoro.

In conseguenza di ciò anche in Italia si sono intensificati studi e analisi sull'argomento.

Ormai si può dire che è stato raggiunto un buon livello di conoscenza generale del fenomeno, c'è sempre più consapevolezza delle gravi conseguenze fisiche, psicologiche e sociali per le vittime, si comincia ad avere coscienza anche dei pesanti costi per le aziende e/o amministrazioni e lo stato.

Il Sindacato e con esso la FP CGIL ha un ruolo centrale e insostituibile da svolgere contro il mobbing (e non solo) perché da sempre è suo compito difendere la dignità di chi lavora recuperando il valore della solidarietà.

La CGIL può avvalersi del ruolo dei propri delegati/e eletti/e nelle RSU/RSA, dei RLS, dei componenti i Comitati degli Iscritti, per individuare i fattori e le cause specifiche che nei singoli posti di lavoro favoriscono o possono favorire il manifestarsi del mobbing, per promuovere interventi efficaci di tutela e prevenzione.

Siamo consapevoli che si tratta di un argomento vasto e complesso (aggravato dal fatto che in Italia non esiste una legge sul Mobbing), che chiama in causa vari aspetti: relazionali, psicologici, organizzativi, diritti, legali e così via.

Non abbiamo inteso fornire risposte a tutti questi elementi, ma consegnare un primo materiale di lavoro, di studio e di ricerca, da cui, auspichiamo, possa scaturire una rinnovata consapevolezza delle gravi conseguenze che tale fenomeno, sempre più diffuso, provoca.

E lo abbiamo fatto anche pensando alla Carta Universale dei Diritti promossa dalla CGIL in quanto, come potrete leggere, questa afferisce anche al tema trattato in questa Guida.

Pensiamo, infine, che la Guida che presentiamo possa fungere da stimolo per incrementare l'attenzione e la contrattazione dentro i singoli posti di lavoro a tutela di questa “nuova frontiera” di tutela dei diritti e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Buona lettura.

ALCUNI DATI

Va premesso che si tratta di dati che, secondo vari esperti, sono molto sottostimati; abbiamo scelto, per così dire, una fonte ufficiale.

Secondo l'INAIL sono circa un milione e mezzo i lavoratori italiani vittime del mobbing su circa 21 milioni di occupati, mentre sui 5 milioni minimo è stimato il numero di persone in qualche modo coinvolte nel fenomeno, come spettatori o amici e famigliari delle vittime.

800: i casi reali di mobbing riconosciuti dalla Cgil ogni anno, si tratta, ovviamente, del numero delle persone che la CGIL assiste attraverso i propri servizi.

Il fenomeno è più presente al nord (65%) e colpisce in misura maggiore le donne (52%).

Oltre il 70% lavora nella pubblica amministrazione.

Da recenti studi sullo sviluppo del fenomeno emerge con sorpresa che, il mobbing colpisce anche gli operai. Non più quadri e dirigenti, bensì addetti alle mansioni più semplici. Sarebbero loro le vittime preferite degli abusi psicologici in azienda.

I più esposti sono gli impiegati con il 79%, seguono i diplomati con il 52%, infine i laureati con il 24%.

Per quanto riguarda la durata delle azioni mobbizzanti: il 40% dei casi ha durata da un anno a due anni; il 30% dei casi oltre due anni; il 27% dei casi da sei mesi a un anno.

L'ultimo sondaggio d'opinione paneuropeo dell'EU-OSHA ha rivelato infatti che il 51% dei lavoratori europei ritiene che lo "stress lavoro correlato" sia comune nel proprio luogo di lavoro (non a caso si tratta del problema di salute più frequentemente legato all'attività lavorativa in Europa, dopo i disturbi muscolo-scheletrici) e ben quattro lavoratori su dieci pensano che tale stress non venga gestito adeguatamente all'interno della propria organizzazione.

Se questi dati non bastassero per prendere seriamente in considerazione il problema, l'Indagine europea fra le imprese, sui rischi nuovi ed emergenti, sempre dell'EU-OSHA, ha rilevato che oltre il 40% dei datori di lavoro considera i rischi psicosociali più difficili da gestire rispetto ai rischi "tradizionali" connessi alla sicurezza e alla salute sul lavoro.

I lavoratori in questa indagine si lamentano in particolare dei problemi di riorganizzazione del lavoro (72% degli addetti) così come dei problemi relativi alle ore lavorate, o al carico di lavoro eccessivo (66%).

Una buona fetta dello stress lavorativo dichiarato è comunque rappresentata dal mobbing (che interessa il 59% dei lavoratori europei, dati EU-OSHA) e che è fattore di preoccupazione non solo per le patologie organiche e psicopatologiche che procura alla persona che lo subisce, ma anche per le problematiche ed i costi sociali che genera: infortuni, assenze per malattia, scarsa efficienza lavorativa sul luogo di lavoro e costi sanitari e previdenziali, oltre che comportamenti devianti.

Mobbing e maternità. Di interesse, ed allarmanti, sono le stime dell'Osservatorio Nazionale Mobbing circa il rapporto tra mobbing e maternità.

I dati parlano chiaro: negli ultimi cinque anni in Italia i casi di mobbing da maternità sono aumentati del 30 per cento.

Solo negli ultimi due anni sono state licenziate o costrette a dimettersi 800mila donne.

Almeno 350mila sono quelle discriminate per via della maternità o per aver avanzato richieste per conciliare il lavoro con la vita familiare.

Sempre secondo l'Osservatorio, 4 madri su 10 vengono costrette a dare le dimissioni per effetto di "mobbing post partum".

Con un'incidenza superiore nelle regioni del Sud (21%), del Nord Ovest (20%) e del Nord Est (18%). Anche se la situazione più allarmante si registra nelle metropoli, Milano in testa.

Al Centro Donna della Cgil solo negli ultimi tre anni si sono rivolte 1.771 lavoratrici.



ORIGINE DEL TERMINE MOBBING

La parola inglese 'mobbing', derivante dal verbo 'to mob', designa i seguenti tipi di azione: affollarsi, accalcarsi intorno a qualcuno; assalire tumultuando, attaccare, aggredire, malmenare, schernire.

Il primo ad usare il termine con questa accezione è stato l'etologo Konrad Lorenz agli inizi degli anni '70 del secolo scorso per descrivere il comportamento di alcune specie animali quando circondano un proprio simile e lo assalgono rumorosamente in gruppo, al fine di allontanarlo dal branco.

Alla fine degli anni '80, il primo a parlare di mobbing quale condizione di persecuzione psicologica nell'ambiente di lavoro fu lo psicologo tedesco Heinz Leymann che è considerato il fondatore di questa nuova direzione di ricerca della Psicologia del Lavoro.

Leymann trovò un'analogia tra l'aggressività degli uccelli e quella manifestata da certi lavoratori nei confronti di altri, così utilizzò il termine mobbing per indicare il fenomeno da lui studiato.

Negli ultimi anni l'uso del termine ha conosciuto un enorme sviluppo perché essendo particolarmente ricco di significato racchiude in sé in modo efficace e conciso, il complesso mondo delle persecuzioni psicologiche nel contesto lavorativo.

Lungo la strada aperta da Leymann si sono avviati psicologi, medici e legislatori, tanto che la problematica, in pochi anni, ha trovato sviluppi in tutta Europa.

In Italia si inizia a parlare di mobbing solo negli anni '90 grazie allo psicologo del lavoro Harald Ege, che nel 1996 ha fondato a Bologna "Prima", la prima associazione italiana contro mobbing e stress.

Nel nostro Paese, pur essendo molto diffuso, il mobbing è ancora poco presente a livello di ricerca scientifica e di provvedimenti per combatterlo.

LE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE

Attualmente in Italia non esiste una legge anti-mobbing, pertanto non è configurato come specifico reato a sé stante.

Per quanto riguarda l'Europa, esiste una risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro (2001/2339) che rappresenta uno dei primi riferimenti normativi in materia; tuttavia, il nostro Stato non si è ancora adeguato a tale risoluzione, non essendo ad essa seguita una direttiva che imponga ai paesi membri una legiferazione sul mobbing.

Vi sono comunque delle norme nel nostro ordinamento che ci aiutano nella lotta al mobbing:

- una prima norma, che riguarda i diritti sacrosanti dell'uomo e assurge a rango di principio costituzionale (pertanto inviolabile) è rappresentata **dall'art. 32 Costituzione** che afferma: "la salute un diritto dell'individuo e della collettività..."
- ad essa va affiancato il principio stabilito **dall'art 40 Costituzione** secondo il quale "l'iniziativa economica privata è libera, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana"
- Dal punto di vista civilistico **l'art. 2087 del Codice Civile** impone al datore di lavoro "di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori"; tale obbligo, fa sì che il datore di lavoro possa essere chiamato a risarcire il danno sia al patrimonio professionale (c.d. danno da dequalificazione), sia alla personalità morale e alla salute latamente intesa (cosiddetto danno biologico e neurobiologico) subito dal lavoratore.

Inoltre, indirettamente, il fenomeno del mobbing trova la sua disciplina in due provvedimenti:

- **il D. Lgs. n. 215/2003**, attuativo della direttiva 2000/43/CE, per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- **il D. Lgs. n. 216/2003**, attuativo della direttiva 2000/78/CE, per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro a prescindere dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età o dall'orientamento sessuale.

Soprattutto tale ultimo decreto ha ricondotto nella cosiddetta discriminazione indiretta, quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi su citati, con lo scopo di violare la dignità di una persona e di creare un clima ostile e umiliante.

In tal modo, si per la prima volta cercato di riempire di contenuto, nell'ordinamento interno, il concetto mobbing, soprattutto prevedendo una qualche forma di tutela contro di esso.

Di rilevanza sono i principi stabiliti dallo Statuto dei lavoratori (L.300/70):

- art.9 tutela della salute e dell'integrità fisica;
- art.13 al dipendente non possono essere date mansioni di livello professionale inferiore a quello d'inquadramento;
- art.15 divieto di atti discriminatori per motivi politici o religiosi;
- art.18 reintegrazione nel posto di lavoro in caso di ingiusto licenziamento, pur con le modifiche che sono state apportate, ma non in tema di licenziamenti discriminatori.

Di fatto, quindi, l'assenza nel nostro ordinamento, allo stato attuale, di provvedimenti disciplinanti la tutela dei lavoratori dal fenomeno del mobbing, ha comportato un importante esame del fenomeno in sede giurisprudenziale, allo scopo di sopperire alle mancanze del legislatore.

La giurisprudenza in materia di mobbing, in particolare, ha approfondito:

- la relazione tra mobbing e demansionamento (dunque il mancato rispetto dell'obbligo del datore di lavoro di adibire il lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto o a mansioni equivalenti, ai sensi dell'art. 2103 Cod. Civ.);

- l'onere della prova;
- le varie forme di mobbing;
- l'incidenza del valore di frequenti trasferimenti nella realizzazione della condotta di mobbing;
- l'individuazione del danno conseguente all'aver subito una strategia mobbizzante.

A puro a titolo esemplificativo, proponiamo una serie di casi nei quali la giurisprudenza ha riconosciuto il "mobbing":

| Comportamento denunciato |
|--|
| Situazioni di emarginazione, demansionamento, inattività coatta, denigrazione, dequalificazione, discriminazione professionale, idonei a configurare il c.d. terrorismo psicologico |
| Brusca e improvvisa interruzione della carriera professionale; ambiente di lavoro ostile; umiliazioni e pressioni psicologiche comportanti sofferenze morali, danni alla vita di relazione ed esaurimento nervoso; demansionamento e successiva privazione di compiti; licenziamento |
| Atti sistematici (quali la negazione di ferie e permessi, privazione dei collaboratori) formalmente legittimi, ma solo in apparenza giustificati in forza del potere-dovere di controllo del dirigente. In realtà i comportamenti erano sorretti da un intento lesivo diretto alla persecuzione, denigrazione e all'isolamento professionale |
| Perdurante situazione di tensione derivante da: sanzioni disciplinari illegittime, archiviazione della richiesta di qualifica superiore, riduzione delle funzioni |
| Adozione di provvedimenti disciplinari per ragioni strumentali e in modo pretestuoso, amplificando l'importanza attribuita a fatti di modesta rilevanza con la specifica volontà di colpire la lavoratrice per indurla alle dimissioni, e/o per preconstituire una base per disporre il suo licenziamento (come poi effettivamente è avvenuto) |

Al contrario la giurisprudenza **non ha riconosciuto sussistere mobbing**:

- quando il lavoratore si trova con un'ingente mole di lavoro accumulata, se questa è il risultato delle sue inadempienze. La richiesta di prestazioni straordinarie e le sanzioni disciplinari sono legittime se dovute alla condotta poco collaborativa del lavoratore, sempreché quest'ultimo non provi il carattere incolpevole dell'accumulo del lavoro
- in presenza di una mera sottoutilizzazione del dipendente motivata dalla necessità di attendere che l'ufficio di assegnazione sia dotato di adeguati strumenti informatici e che siano specificati i compiti inerenti alle funzioni normativamente assegnate all'ufficio

DEFINIZIONI

Sono molte le definizioni di mobbing, alcune suggerite dalla giurisprudenza.

Il mobbing è comunemente definito come una forma di molestia o violenza psicologica, ripetuta in modo iterativo, con modalità poliforme, con caratteri di intenzionalità, il terrore psicologico o mobbing lavorativo consiste in una comunicazione ostile e non etica, diretta in maniera sistematica da parte di una o più persona generalmente contro un singolo che, a causa del mobbing, è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e di difesa e li costretto per mezzo di continue attività

Queste azioni avvengono con una frequenza molto alta e su un lungo periodo di tempo inizialmente stabilito da alcuni in sei mesi (Hinz Leymann), arco temporale che più avanzati studi e ricerche hanno messo in discussione.

La violenza morale è esercitata mediante attacchi contro la persona del lavoratore, il lavoro svolto, la funzione lavorativa ricoperta e, infine, lo status del lavoratore, da un singolo, generalmente un superiore o, più raramente, da un gruppo di colleghi.

La persona del lavoratore viene continuamente umiliata, offesa, isolata e ridicolizzata anche per quanto riguarda la vita privata, il suo lavoro deprezzato, continuamente criticato o addirittura sabotato, il ruolo

declassato e il suo lavoro svuotato di contenuti e privato degli strumenti (sindrome della scrivania vuota), le capacità messe in discussione.

Il danno di natura psico-fisica causato dal fenomeno del mobbing ha come conseguenze dirette la menomazione della capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore che lo subisce traducendosi in forme depressive.

La molestia morale è invece una vera patologia sociale caratterizzata da: continuità delle aggressioni nel tempo, stillicidio di eventi persecutori, intensificazione progressiva degli attacchi che portano a isolamento, emarginazione, disagio e malattia.

Non tutti i problemi sul lavoro costituiscono molestia morale: una certa conflittualità interpersonale è fisiologica, così come non si deve confondere il mobbing con il disagio magari derivante da modelli organizzativi non adeguati o da un'organizzazione del lavoro obsoleta e inefficace.

Ne si deve definire (e confondere), come talvolta accade, la non corretta applicazione di un Contratto di lavoro o di relazioni sindacali scorrette da parte del datore di lavoro e/o di chi lo rappresenta, come una forma di mobbing verso le RSU/RSA.

Quando questo avviene è bene indagarne le cause oggettive e soggettive che possono essere di natura politica, di fastidio verso le rappresentanze dei lavoratori, e così via; indagarne le cause per agire di conseguenza con tutti gli strumenti di cui il sindacato dispone.

Infine, il mobbing **non va confuso con il "bullismo"** studentesco o quello in ambiente di lavoro, perché mentre queste ultime forme di aggressione sono fortemente caratterizzate da atti di violenza o minaccia fisica, il mobbing sul posto di lavoro raramente sfocia in violenza fisica ma è caratterizzato da "comportamenti subdoli e molto più sofisticati" che mirano ad intaccare l'equilibrio psico-fisico della vittima.



LE FASI DEL MOBBING

Leymann delinea il mobbing come un fenomeno dinamico progressivo articolato in varie fasi che va:

- dai primi segnali
- ad una fase "conclamata"
- ad una fase in cui il caso viene "ufficializzato"
- ad una fase "terminale" in cui il mobbing raggiunge il suo scopo ed il lavoratore viene allontanato dal lavoro (dimissioni, licenziamento od altro)

A queste fasi Harald Ege, autore della prima ricerca del mobbing in Italia, ha proposto *una versione a sei fasi del mobbing più una sorta di pre-fase, detta condizione zero*, che ancora non è mobbing ma che ne costituisce l'indispensabile presupposto.

- **Condizione Zero.** Si tratta di una situazione che è normalmente presente nella realtà italiana e del tutto sconosciuta nella cultura nordeuropea: il conflitto fisiologico, normalmente presente ed accettato nelle nostre aziende e che non è ancora mobbing, però costituisce un terreno fertile al suo sviluppo.

È un conflitto generalizzato che vede tutti contro tutti, c'è una lotta spietata per la sopravvivenza, una competitività sempre maggiore, anche se non c'è ancora una vittima cristallizzata.

Non è ancora definita una chiara volontà di distruggere, ma solo il desiderio di elevarsi sugli altri.

Tale conflitto non è del tutto latente e si manifesta con una serie di accuse, piccole ripicche, diverbi e discussioni che ogni tanto emergono all'interno degli ambienti di lavoro.

I rapporti personali tra colleghi sono normalmente inesistenti o improntati su una gelida cortesia formale.

- **La prima fase: il conflitto mirato.** In questa prima fase del mobbing si è individuata una vittima e la conflittualità si dirige ora verso di essa.

Non si tratta più di una conflittualità fisiologica stagnante, ma si mettono in moto una serie di azioni distruttrici dirette verso l'avversario con l'obiettivo di "fargli le scarpe".

Il conflitto si sposta dal piano oggettivo verso quello emotivo-personale, non più limitato al campo del lavoro, ma investendo anche la vita privata della vittima.

- **La seconda fase: l'inizio del mobbing.** In questa fase vediamo come gli attacchi del mobber non causano ancora delle vere e proprie malattie sulla vittima, ma le procurano un senso di disagio e fastidio.

La vittima percepisce un clima lavorativo fatto di tensioni e silenzi e comincia ad interrogarsi su tale mutamento.

"Che cosa sta accadendo?" è l'interrogativo che si pone la vittima, ma purtroppo il più delle volte non è ancora consapevole di essere stata scelta come bersaglio da *"far fuori a tutti i costi"*.

- **La terza fase: primi sintomi psicosomatici.** La vittima comincia ad accusare problemi di salute perlopiù sotto forma di malattie psicosomatiche con problemi alla sfera digestiva, disturbi nella concentrazione e nella memoria, emicranie, disturbi del sonno, senso di ansia generalizzato e persistente, tensioni varie, sentimento di insicurezza e labilità emotiva.
- **La quarta fase: errori ed abusi dell'amministrazione del personale.** A questo punto il caso di mobbing è diventato pubblico e spesso viene altresì favorito dagli errori di valutazione dell'amministrazione del personale che, insospettita dalle frequenti assenze per malattia della vittima, trova più comodo richiamare la persona con contestazioni e provvedimenti disciplinari che andare a scovare il vero motivo di queste assenze ripetute.
- **La quinta fase: serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima.** In questa fase il mobbizzato è in preda alla disperazione, solitamente è sotto terapia farmacologica per poter in qualche modo far fronte ai suoi malesseri, compie errori sempre più frequenti e si convince sempre più di essere una nullità e che tutto ciò che sta accadendo è colpa sua: questa errata convinzione di "auto-attribuzione di colpa" non fa altro che condurlo sempre più verso il baratro favorendo il gioco degli aggressori.
- **La sesta fase: esclusione dal mondo del lavoro.** Questa fase rappresenta l'epilogo della storia di mobbing, che generalmente vede l'uscita della vittima dal mondo del lavoro, o tramite dimissioni volontarie, licenziamento o ricorso al prepensionamento o anche attraverso esiti più traumatici come lo sviluppo di manie ossessive, suicidio, omicidio o la vendetta sul mobber.

Anche questa fase è preparata dalla precedente in quanto la depressione in cui è incorsa la vittima la porta spesso ad atti estremi; il mobbizzato non ha più le forze per combattere, gli risulta molto difficile continuare a rimanere quotidianamente a contatto con gli aggressori ed ha sviluppato delle vere e proprie manie che non si alleviano neppure al riparo tra le mura domestiche.

Alla vittima non resta ora che uscire dal campo di battaglia e quello che la aspetta il più delle volte sarà una lunga convalescenza, mentre nei casi di disperazione più seri arriva purtroppo a compiere atti estremi (suicidio).

TIPOLOGIE DI MOBBING

La letteratura distingue fra varie tipologie di mobbing, a seconda di chi compie le azioni vessatorie:

Mobbing orizzontale. Si parla di Mobbing orizzontale, quando le azioni vessatorie sono compiute da colleghi di pari grado rispetto alla vittima. In questo caso, si ricorre al Mobbing per impedire ad uno o più colleghi di fare carriera, e dunque, di avanzare sulla scala gerarchica.

Mobbing verticale. Il Mobbing verticale, in genere, è posto in essere da colleghi di grado superiore rispetto alla vittima.

Esistono, però, anche casi in cui esso è attuato da colleghi di grado inferiore, od anche da altro personale facente parte della stessa struttura lavorativa.

In genere, i sottoposti compiono Mobbing sia per mantenere i piccoli privilegi di cui godono, sia perché, temendo la rivalsa del capo-mobber, si comportano, nei confronti della vittima, con la sua stessa aggressività, diventando, a loro, volta, mobber.

Questi sottoposti, che partecipano tacitamente alle azioni vessatorie di un capo-mobber nei confronti di un suo subordinato, sono indicati con il termine di co-mobber o side mobber.

Una caratteristica tipica del Mobbing verticale, è sia la sua efficacia quanto il suo passare inosservato.

Ciò avviene, perché il capo, grazie al potere derivatogli dalla sua posizione, può mascherare le persecuzioni psicologiche dietro l'aspetto di misure disciplinari necessarie.

Mobbing trasversale. Il Mobbing trasversale è una forma un po' più complessa di vessazione psicologica, perché riguarda anche persone che si trovano al di fuori dell'ambito lavorativo.

In questo caso, il mobber, nell'intento di creare "terra bruciata" intorno alla sua vittima designata, crea alleanze anche in ambienti esterni all'ufficio, dove il mobbizzato potrebbe cercare appoggio o farsi apprezzare.

Il lavoratore, dunque, sarà circondato dall'indifferenza, e di colpo, si accorgerà che nessuno gli rivolge neanche più il saluto.

Mobbing strategico. Il Mobbing strategico si può verificare, perlopiù, all'interno delle grandi Imprese, delle Industrie, nelle Aziende e nei grandi Enti.

Si tratta, dunque, di luoghi di lavoro, dove per il fatto stesso che vi sono numerosi dipendenti con gradi e posizioni diverse, esistono condizioni d'instabilità.

Tale instabilità è generata dalla necessità di continui cambiamenti, che possono portare ad una riduzione e/o ad una riqualificazione del personale, od anche dal fatto che vi sono troppi dirigenti in posizione intermedia che devono avanzare di grado.

In questo caso, la strategia di estromissione è intenzionale, siamo cioè alla presenza di un tipo di Mobbing voluto e pilotato, messo in atto per allontanare definitivamente dal mondo del lavoro dipendenti considerati non più utili.

In genere, si tratta di lavoratori che lavorano in reparti da chiudere, di soggetti da riqualificare e ritenuti costosi per la nuova organizzazione, o ancora, può trattarsi di lavoratori indesiderati, semplicemente perché, nella strategia prefissata, sono altri che devono fare carriera.

Mobbing relazionale. Il Mobbing relazionale concerne i rapporti interpersonali. Esso può essere di due diversi tipi: cognitivo o emozionale.

Si parla di Mobbing relazionale di tipo cognitivo, quando la vessazione psicologica è inerente in particolar modo, alle strategie di potere.

In questo caso è seguito il motto: *"Dividere per imporre meglio il proprio potere"*.

Si assiste, così, alla creazione di situazioni atte a provocare invidie e gelosie, con lo scopo preciso di mettere i lavoratori gli uni contro gli altri, per poi poterne squalificare alcuni e destabilizzare altri.

Si tratta di una procedura abbastanza complessa, che è posta in atto rifiutando o travisando la comunicazione diretta, mentendo, ed inviando "doppi messaggi", in modo tale che la vittima, qualsiasi cosa faccia, sbaglia comunque.

Si parla, invece, di Mobbing relazionale di tipo emozionale, quando l'atto di prevaricazione è legato agli aspetti della personalità della vittima.

Esso è provocato da sentimenti quali l'invidia, la gelosia, la rivalsa, il timore di essere superato dal dipendente, o ancora da differenze di genere, di cultura o di classe.

Lo scopo preciso del mobber, è, in questo caso, quello di rendere la sua vittima inaffidabile, al fine di estromettere il soggetto dal processo lavorativo e bloccargli la carriera.

Mobbing diretto e mobbing indiretto. Si parla di Mobbing diretto, quando le azioni vessatorie sono indirizzate specificatamente verso la vittima.

Si parla invece, di Mobbing indiretto, quando il comportamento persecutorio è rivolto, non direttamente alla vittima, bensì alla sua famiglia o agli amici.

Mobbing leggero. Il Mobbing leggero, si verifica, quando il mobber agisce attraverso gesti e comportamenti sottili e silenziosi, difficilmente dimostrabili.

Azioni di questo tipo, sono per esempio, quelle finalizzate all'isolamento progressivo della vittima e quindi alla sua esclusione dal gruppo dei colleghi, al fine di farla sentire sola e indifesa, in un ambiente a lei completamente ostile.

Mobbing pesante. Il Mobbing pesante, si verifica, quando le azioni mobbizzanti oltre a risultare evidenti, sono anche violente.

Esse si manifestano attraverso aggressioni verbali o fisiche, urla, riferimenti alla sfera privata o sessuale, alle idee religiose o politiche, risultando, dunque, estremamente invasive.

Bossing. Si parla di Bossing, quando il Mobbing è attuato dal diretto superiore od anche dai vertici dell'azienda.

In questo caso, è creata un'apposita strategia, messa in atto per allontanare deliberatamente un certo dipendente dal proprio posto di lavoro.

Fa parte di questa tattica, l'estromettere poco per volta il lavoratore da ogni possibilità d'avanzamento e di crescita nel lavoro.

In questo caso, la vittima potrà anche rimanere in servizio fino alla fine del suo contratto lavorativo, poiché, l'obiettivo fondamentale di chi compie Bossing, consiste nell'aver reso il dipendente impotente, in modo tale che altri, ma non lui, possano andare avanti.



ATTI E COMPORTAMENTI

Il presupposto di un'efficace azione di contrasto al mobbing è di saperne riconoscere le possibili manifestazioni.

Leymann, nel tentativo di analizzare in modo sistematico l'insieme delle azioni "mobbizzanti" osservate nella sua esperienza di lavoro, ha identificato una serie di 45 comportamenti riconducibili all'interno di cinque categorie di condotta degli aggressori verso le vittime e che sono entrati a far parte del LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorism).

Alcuni studiosi (Carmen Knorz e Dieter Zapf) hanno ampliato la lista dei 45 comportamenti descritti da Leymann, in quanto ritengono che le azioni in causa possano essere molte di più.

In sintesi, fare un lista completa ed esaustiva di tutte le strategie e azioni mobbizzanti risulta impossibile, comunque risultano indicativi tutti quei comportamenti che colpiscono l'individuo nella sua dignità personale, morale e professionale, oltreché quelli che minano il suo equilibrio psichico per indurlo in errore e renderlo inerme.

Di seguito riportiamo sia lo schema del LIPT sia l'elenco elaborato da Knorz e Zapf.

II LIPT

1) Attacchi alla comunicazione;

- Il capo limita le possibilità di esprimersi della vittima
- Viene sempre interrotto quando parla
- I colleghi limitano le 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
- E' vittima di telefonate mute o di minaccia
- E' vittima di minacce verbali
- E' vittima di minacce scritte
- Gli si rifiuta il contatto con gesti o sguardi scostanti

- Gli si rifiuta il contatto con allusioni indirette

2) Attacchi alle relazioni sociali;

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) Attacchi all'immagine sociale;

- Si parla 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 camminare o di parlare per prenderlo in giro
- Si attaccano le sue opinioni 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) Attacchi alla qualità della situazione professionale e privata;

- Non gli si danno più compiti da svolgere
- Gli si toglie ogni tipo di attività lavorativa, in modo che non possa più nemmeno inventarsi il 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 per screditarlo

5) Attacchi alla salute;

- Lo si costringe a fare lavori che nuocciono alla sua salute
- Lo si minaccia di violenza fisica
- Gli si fa violenza leggera (esempio uno schiaffo) per dargli una lezione
- Gli si fa violenza fisica più pesante
- Gli si causano danni per porlo in svantaggio
- Gli si creano danni fisici nella sua casa o sul suo posto di lavoro
- Gli si mettono le mani addosso a scopo sessuale

6) 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 odî 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

Aggressioni verbali e comportamenti ingiuriosi. L'aggressività verbale è sicuramente uno dei comportamenti tipici del mobbing soprattutto nelle fasi iniziali.

La conflittualità aziendale trova spesso naturale sfogo proprio nell'adozione di linguaggi ed atteggiamenti più o meno aggressivi fino a sfociare, nei casi più gravi, nel vero e proprio insulto che, come tale, può configurare anche responsabilità di tipo penale per chi lo pratica (art. 594 c.p.), oltre che, è bene ricordarlo all'assunzione di provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto in tutti i CCNL.

Dequalificazione professionale, sovraccarico di lavoro o attribuzione di mansioni usuranti o pericolose.

Una delle modalità tipiche attraverso le quali può venire in evidenza il mobbing è quella della dequalificazione professionale della vittima.

Spesso accade, infatti, che il rapporto conflittuale tra dipendente e vertice aziendale e/o amministrazione (datore di lavoro o dirigente) si ripercuota innanzi tutto sulla professionalità del lavoratore attraverso una progressiva spogliazione delle sue mansioni e delle sue competenze (c.d. fenomeno della scrivania vuota) ed allontanamento dai centri decisionali.

La perdita di ruolo del lavoratore in ambito aziendale collegato a fenomeni di conflittualità interna è in qualche misura imputabile anche ad una legislazione particolarmente rigida riguardo al licenziamento che altrimenti sarebbe probabilmente la soluzione naturale in simili circostanze.

Fenomeno opposto al precedente ma egualmente dannoso della professionalità del lavoratore è quello del sovraccarico del lavoro.

Il conflitto con il superiore gerarchico in questo caso si traduce nell'attribuzione al lavoratore di sempre nuove e più impegnative competenze fino a porlo nella condizione di ribellarsi alla situazione.

Job Act e demansionamento. *“Mi piace lavorare”* è il titolo di un film italiano nel quale la protagonista (Anna) è una dipendente di un'azienda italiana la quale ben presto viene rilevata da una grande multinazionale straniera.

Il film racconta di come la giovane donna venga costretta a svolgere mansioni via via più lontane da quello che era il suo ruolo iniziale in azienda.

Per cominciare Anna viene demansionata, ovvero passa da segretaria di terzo livello a semplice addetta alle fotocopie, per poi essere trasferita in magazzino insieme agli operai.

Il caso di Anna, descritto molto realisticamente nel film di Francesca Comencini, rappresenta dunque un chiaro esempio di mobbing sul lavoro strategico, dove il demansionamento sembra avere un ruolo centrale nel determinare una situazione di disagio per la vittima.

Gli unici casi in cui il lavoratore aveva qualche speranza in più di vincere in tribunale, infatti, erano quelli legati alla violazione dell'articolo 2103 del codice civile, secondo il quale il lavoratore non può essere costretto a svolgere mansioni inferiori a quelle per cui è stato assunto.

Tuttavia, questo principio è stato appena cambiato nel Jobs Act: adesso il demansionamento è legalizzato (nei settori lavorativi privati, per il P.I. esistono altre regole), seppur solo di un livello, a parità di salario e in caso di riorganizzazione aziendale.

Il lavoratore, quindi può essere spostato a 'mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime svolte', mentre prima si faceva riferimento a 'mansioni equivalenti', mettendo così il lavoratore nelle condizioni di essere spostato da un lavoro che sa fare da anni a qualsiasi altro, purché rientri nello stesso livello di inquadramento contrattuale.

Controlli a distanza. Si potrebbe dire *“so cosa fai, so dove sei”*.

L'altro aspetto del Jobs Act è quello che liberalizza parzialmente il controllo a distanza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Anche questo passaggio è un fattore facilitante del mobbing, non solo perché può essere usato in modo discriminatorio (un lavoratore invisibile ai capi che viene controllato più degli altri) ma soprattutto per la componente di stress insita nel sentirsi spiato.

La filosofia legislativa che sembra prevalere è quella di delegare tutte le tematiche del lavoro alla parte datoriale, estraniando qualsiasi soggetto esterno a cui il lavoratore prima poteva rivolgersi: enti ispettivi, giudici, sindacati.

Il datore diventa titolare di tutto, dà il lavoro e lo toglie, dà le mansioni e le cambia, decide se e come controllare chi.

In questo modo, non c'è più alcun deterrente nei confronti di qualsiasi pratica, mobbing incluso.

Quando poi, in futuro, nelle aziende lavoreranno molti assunti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, quindi licenziabili, o il lavoratore accetterà di peggiorare in ogni momento le sue condizioni o potrà essere mandato via con un indennizzo di poche mensilità.



EFFETTI E CONSEGUENZE DEL “MOBBING” SULLA SALUTE

Premesso che il mobbing incide negativamente sull'insieme dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori (vedi riquadro): salute, sicurezza, dignità, esaminiamo ora gli effetti del mobbing sulla salute che si manifestano

dopo un intervallo di tempo variabile, con sintomi sia di natura prevalentemente fisica o psicosomatica, sia di natura psichica.

Quante lavoratrici e lavoratori sono consapevoli dei propri diritti?

Quanti essendo consapevoli si battono in prima persona e pretendono dagli RLS e dai propri delegati sindacali il sostegno concreto per difenderli?

Ciascun lavoratore, ciascun delegato sindacale, componente del Comitato degli Iscritti della CGIL, ha il dovere di agire attivamente per difenderli altrimenti sarebbe in parte corresponsabile degli atti perpetuati.

I principali disturbi a livello fisico o psicosomatico:

- a livello degli occhi possiamo avere annebbiamento temporaneo della vista, congiuntiviti;
- a livello dermatologico si possono riscontrare eruzioni cutanee varie come dermatosi, psoriasi, eritemi, allergie;
- nella zona cervicale si manifestano cefalea muscolo-tensiva, cervicalgie, vertigini, lipotimie;
- agli arti si può soffrire di tremori, dolori muscolari e osteoarticolari, astenia;
- a livello dell'apparato digerente si verificano gastrite, pirosi, ulcera, colon irritabile;
- a livello dell'apparato cardiovascolare si può constatare tachicardia, cardiopalmo, sincope, ipertensione e nei casi più gravi si può avere infarto del miocardio;
- a livello dell'apparato respiratorio si possono avere dispnea, senso di oppressione, tosse, crisi asmatiche;
- a livello dell'apparato endocrino si rivelano disturbi tiroidei;
- a livello del sistema immunitario si può verificare un abbassamento delle difese dell'organismo e quindi una maggiore vulnerabilità a tutte le malattie

I principali disturbi a livello psichico sono:

- disturbi d'ansia tra cui attacchi di panico, ansia libera, fobie;
- disturbi dell'umore che spaziano da reazioni aggressive esagerate con marcata irritabilità a manifestazioni depressive;
- disturbi dell'attenzione e della concentrazione con riduzione della memoria;
- disturbi del pensiero con fissazione del pensiero sul proprio problema lavorativo, ossessività ideativa che ripercorre gli aspetti salienti di quanto accade quotidianamente;
- disturbi della sfera del sonno con risvegli multipli durante la notte, insonnia, alterazioni del ritmo sonno-veglia;
- modificazioni dell'alimentazione con anoressia e bulimia;
- disturbi della sfera sessuale;
- modificazioni del comportamento relazionale con il partner, la famiglia, sul lavoro e in società, nelle persone predisposte si verificano o si accentuano problemi legati all'abuso di alcol, droghe e farmaci;
- alterazioni della personalità con quadri di depersonalizzazione fino alla configurazione di atti estremi come il suicidio ed eventuali tentati omicidi sui mobbizzati resistenti o per vendetta sui mobber;

Se gli stimoli stressanti induttori di patologia permangono o si intensificano, i sintomi fin qui descritti possono organizzarsi in vere e proprie sindromi sviluppando le più diverse patologie organiche, dalle malattie autoimmuni fino alla insorgenza di tumori e di disturbi psichiatrici.

Tra i disturbi psichiatrici che possono derivare da una condizione di Mobbing possiamo includere i seguenti: disturbo dell'adattamento (DA), disturbo acuto da stress (DAS), disturbo post-traumatico da stress (DPTS), disturbi dell'umore orientati prevalentemente verso un quadro di disturbo depressivo maggiore, disturbi di personalità, disturbi somatoformi, disturbi del comportamento alimentare, disturbi correlati a sostanze, disturbi d'ansia comprendenti il disturbo di panico (DAP) con e senza agorafobie e il disturbo d'ansia generalizzato (DAG).



MOBBING E CONFLITTO

Negli elenchi appena descritti ci sono alcune azioni mobbizzanti che prese isolatamente possono far sorridere o comunque far sorgere una domanda: *come distinguere il vero mobbing da episodi di normale conflittualità o da situazioni di "normale" disagio lavorativo?*

Molti osservano infatti che disagi e conflitti caratterizzano qualsiasi sistema organizzativo.

Sul carattere sistematico e sul perdurare nel tempo degli atti persecutori abbiamo già detto. C'è da osservare che la differenza tra mobbing e "normale" conflittualità non è così sottile.

I conflitti di interesse tra il datore di lavoro (pubblico o privato non c'è differenza), la competizione tra persone che aspirano a una giusta crescita professionale, il conflitto su scelte organizzative, produttive, manageriali, economiche, sindacali, le diversità politiche, religiose, etniche, sessuali e di opinione se sono espressi nel rispetto della libertà e della dignità delle persone e delle regole democratiche si risolveranno in una crescita, in un miglioramento.

In certi casi i datori di lavoro ovvero chi li rappresenta anziché puntare l'obiettivo del superamento dei conflitti tramite un clima sereno e di confronto costruttivo può far gioco confondere la legittima, aperta e leale espressione di un conflitto con le sue forme degenerative:

- intolleranza
- violenza
- sopraffazione

che devono essere sempre combattute innanzitutto prevenendo, non fomentando, individuando soluzioni.

Se in un luogo di lavoro non c'è volontà di prevenire, affrontare o risolvere eventuali conflitti – specie quando trovano la loro origine in disfunzioni organizzative o in una cattiva gestione delle "risorse umane", cioè in fattori che precipua è la responsabilità e prerogativa dei vertici aziendali – ovvero se il conflitto è fine a se stesso o peggio ancora è provocato e alimentato con armi subdole, favoritismi e colpi scorretti allora non si può parlare di normale conflittualità.

In questi casi siamo di fronte ad un terreno fertile e il passo verso l'uso o la tolleranza del mobbing sarà molto breve.

Occorre tenere conto che le azioni mobbizzanti elencate assumono spesso forme subdole e sfuggenti.

Il che vuol dire che per accorgersi del mobbing ciascuno deve sviluppare un proprio orientamento alla correttezza dei rapporti personali, alla scrupolosità nel lavoro, alla difesa della propria ed altrui dignità.

Essere attenti, accorgersi per tempo di essere presi di mira o che qualche collega di lavoro lo è, vuol dire molto spesso avere la possibilità di difendersi e di difendere.

Attenzione dunque: tutto può cominciare anche con una banale sensazione di "disagio" provocata da cambiamento inspiegabile o di vera e propria scorrettezza nei normali rapporti con i colleghi e con i capi.

Va da se che non è sufficiente uno o anche più isolati accadimenti, se la sensazione dovesse acuirsi con il passare del tempo, alimentata soprattutto e in particolare da una gran varietà di piccoli, ma continui episodi di scortesia, di vere e proprie scorrettezze ripetute, probabilmente è giunto il momento di reagire.

Accade, purtroppo e più spesso di quanto si pensi, che la reazione diffusa – delle vittime, dei colleghi, della dirigenza – è l'accettazione più o meno consapevole del deteriorarsi del clima di lavoro.

Presto però chi subisce il mobbing avvertirà i primi danni fino a rilevare più gravi ripercussioni sul piano fisico, psicologico, sociale.

Quando si accorgerà della spirale in cui è entrata e tenterà di uscirne potrebbe non avere più la lucidità o la forza di farlo.



LE CONSEGUENZE PER LE "AZIENDE" E PER LA SOCIETÀ

Il Mobbing provoca un sensibile calo di produttività all'interno dell'azienda (intese nel senso più ampio del termine e, quindi, anche come Enti e/o Amministrazioni pubbliche) in cui si verifica. Innanzitutto, la vittima non lavora più con gli stessi ritmi e la stessa efficienza: la sua produttività si riduce notevolmente, tanto che si possono raggiungere cali di prestazione dell'80%.

L'azienda subisce poi direttamente i costi di questo fenomeno: essa, infatti, continua a sostenere economicamente il 100% della paga del mobbizzato e del mobber.

Vanno poi considerate le lunghe e continue assenze per malattia del mobbizzato, nonché la sua sostituzione che l'azienda deve sobbarcarsi per portare a termine comunque il suo lavoro.

C'è poi un altro tipo di conseguenza indiretta del Mobbing che un'azienda subisce: il mobber stesso provoca gravi danni, compiendo spesso sabotaggi, che danneggiano l'azienda prima ancora della vittima, o inducendo la vittima a compiere degli errori, anche questi costosi per la ditta; infine dedicando tra il 5% ed il 10% del suo tempo lavorativo alla progettazione ed esecuzione delle azioni mobbizzanti.

Infine, se il Mobbing è lasciato agire indisturbato, esso può giungere alla sua ultima fase, che vede la vittima costretta ad uscire dal mondo del lavoro, causando ancora gravi costi alla ditta, che deve trovare nuovo personale e predisporre nuova formazione.

Nel caso in cui il lavoratore mobbizzato abbia subito un danno quantificato da apposite perizie, egli può citare in giudizio l'azienda stessa, che in caso di perdita della causa può essere costretta a risarcirlo con somme di denaro anche ingenti.



I COSTI PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI

Oltre ai danni psicofisici e ai danni sociali, emarginazione dal mondo del lavoro, ripercussioni sulla vita affettiva e sociale, devono essere attentamente valutati anche gli effetti economici sul lavoratore.

Essi saranno di enorme portata.

- Notevoli perdite economiche saranno dovute al mancato godimento di emolumenti dovuti: straordinari,
- maggiorazione per turni,
- premi di produttività,
- mancati passaggi di carriera, ecc.

Il lavoratore dovrà poi sopportare spese rilevanti per:

- medici specialisti
- protesi
- specialità medicinali
- permessi non retribuiti
- avvocati per azioni legali, ecc.

Nei casi più estremi vanno aggiunti anche costi derivanti da comportamenti dannosi indotti quali:

- alcool
- tabagismo

- droghe
- abuso di psicofarmaci, ecc.

che oltre a danneggiare economicamente la vittima ne mineranno irrimediabilmente il fisico.

Tutto ciò si ripercuoterà inevitabilmente sul “menage” familiare creando un nuovo fronte di problematiche legate al benessere e alla sopravvivenza economica della famiglia.

In questa difficile situazione la vittima dovrà affrontare infine le problematiche quotidiane, tra cui quelle legate all’educazione e alle esigenze dei figli, o all’assistenza dei genitori.



PRECARIETÀ DEL LAVORO

Per la Fondazione di Dublino una delle cause fondamentali del mobbing è la precarietà del lavoro.

Secondo l’indagine Eurispes 2013 lo stress sembra ormai realtà quotidiana diffusa: riguarda il 92% dei lavoratori, pur con modalità e intensità differente.

Per i precari con contratto atipico la principale fonte di stress è l’insicurezza del posto di lavoro 79,4%, a fronte di una media del 39,8%.

Più in generale, secondo i dati dell’indagine, le principali fonti di stress sono:

- scadenze e pressioni su tempi di consegna: 59,5%.
- mancanza di tempo da dedicare a se stessi: 51,7%.
- carichi eccessivi di lavoro: 51,5%.
- assenza di stimoli professionali: 50,5%.

A seguire, precarietà lavorativa (28%), rapporti con i colleghi (27,8%), scarsa copertura previdenziale e assicurativa (25,2%), irregolarità nei pagamenti (24,7%).

La condizione di precarietà lavorativa rende le persone più fragili e, soprattutto, più ricattabili per la paura di perdere il posto di lavoro.

La precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, crea condizioni propizie alla pratica di varie forme di molestia e sugli effetti devastanti del mobbing sulla salute fisica e psichica delle vittime, nonché delle loro famiglie.



MOBBING E IMMIGRAZIONE

In un mercato del lavoro che negli ultimi due decenni ha cambiato (sta cambiando) fisionomia, caratterizzandosi per la presenza di un sempre maggiore numero di lavoratori stranieri – pensiamo ad esempio alla cooperazione sociale, alla sanità privata – appare opportuno chiedersi se tale peculiarità

incida anche sulle azioni specifiche che possono rilevare l'esistenza di fenomeni di mobbing e, più specificatamente sul "fare mobbing".

La legislazione vigente sull'immigrazione si applica esclusivamente ai cittadini non appartenenti alla UE e, come noto, dispone anche per gli stranieri di fare ingresso e soggiornare in Italia per motivi di lavoro.

Tale percorso, tuttavia, ben lungi dal potersi iniziare e sviluppare sulla base della volontà e capacità professionale dello straniero, prevede una compartecipazione del datore di lavoro che risulta la parte decisiva per la sua positiva conclusione.

In pratica lo straniero ha bisogno della costante disponibilità di un contratto di lavoro, offertogli dal datore di lavoro per poter restare nel nostro paese.

Il lavoratore straniero, dunque, è come se si trovasse in una doppia debolezza; infatti oltre ad essere, del pari di qualunque altro lavoratore, la parte debole nei confronti del datore di lavoro, egli è ulteriormente più debole perché è dal datore di lavoro che dipende la regolarità di soggiornare in Italia.

E' dunque questa specifica debolezza che si apre per il lavoratore straniero un'ulteriore specifica occasione di subire vessazioni.

Non è affatto raro riscontrare comportamenti scorretti, vessatori, o peggio ricattatori, messi in atto dal datore di lavoro nei confronti dei lavoratori stranieri, che pongono questi ultimi nella difficile situazione di dover accettare situazione illegittime e/o lesive dei propri diritti, per non correre il rischio di vanificare il proprio progetto migratorio.

Tra i più frequenti si possono osservare:

- la corresponsione al lavoratore straniero di una retribuzione più bassa rispetto a quella prevista dal CCNL o, come avviene più spesso di quanto si pensi nel mondo della cooperazione, il pagamento della prestazione lavorativa ad ore e non a mese, il ricorso a forme spurie del part-time, magari per farli lavorare ulteriori ore in nero
- la minaccia del licenziamento
- l'adibizione costante a mansioni superiori senza alcun riassegnamento
- la richiesta abnorme di lavoro straordinario
- l'obbligo di lavorare senza le misure di sicurezza imposte dalla legge

E si potrebbe continuare.

Ci si deve chiedere se in presenza delle situazioni sopra descritte se non si sia di fronte a un nuovo modo di mettere in atto comportamenti che possono rivelare la presenza di mobbing vero e proprio.

Inoltre, le ricerche la costanza del fenomeno della discriminazione razziale, ancora frequente nel nostro Paese da parte di superiori e colleghi, così come la scarsa solidarietà tra pari, fattore ancora più critico in un periodo di profonda e strutturale crisi economica e dei valori fondanti, quali la vita umana e il lavoro.

La contrattazione. La CGIL è attivissima nella tutela delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri ma, come ci ha indicato anche l'IRES, la contrattazione collettiva, nazionale e di posto di lavoro, è ancora inadeguata nel rapporto tra sindacato e immigrazione.

Da qui l'inserimento nelle piattaforme, in particolare del terzo settore, di materie quali:

- ore di permesso per la formazione linguistica e/o professionale
- ore di permesso per il disbrigo delle pratiche per i permessi di soggiorno, per i ricongiungimenti familiari
- accorpamento delle ferie e delle festività per andare nel Paese d'origine
- attività di monitoraggio dei problemi e delle dinamiche del lavoro degli immigrati, anche in funzione di prevenzione del mobbing
- ampliamento delle possibilità di contrattazione territoriali e aziendale

Proprio su quest'ultimo punto, sia le strutture territoriali che le RSU/RSA, potrebbero implementare la contrattazione, prendendo spunto da alcuni Paesi Europei, su tematiche quali:

- permessi preghiera e/o per ricorrenze religiose
- richiamo in Patria per le armi
- malattia contratto durante il ritorno in Patria
- menu differenziati nelle mense
- materiale informativo in più lingue con accompagnata la traduzione in italiano

Tutte misure che se da un lato accompagnano il percorso di integrazione dei lavoratori stranieri, dall'altro possono contribuire al proselitismo e al tesseramento, ed è chiaro che tutto ciò attiene alla prevenzione del mobbing.



MOBBING E MATERNITA'

Se la legge sulla maternità è una delle migliori in Europa dal momento che, in teoria, garantisce alla neomamma non solo la possibilità di prendersi un periodo di riposo prima del parto, ma di potersi godere il proprio figlio anche nei mesi successivi, con uno stipendio retribuito all'80% (fatto salvo condizioni di migliore favore previsti dai CCNL) durante l'astensione obbligatoria.

Non sono, infatti, leggende le storie in cui si racconta che molte donne, all'atto della firma del contratto, vengono obbligate a firmare lettere di dimissioni in bianco, lettere che magicamente fanno la loro comparsa quando la neomamma torna al lavoro (dal momento che la legge vieta di licenziare una donna incinta).

E, comunque, senza arrivare a questi casi estremi (e illegali), il ritorno al lavoro è per molte donne fonte di stress, vessazione, soprusi, che lo rendono emotivamente e praticamente più complicato di quanto dovrebbe, effettivamente, essere in situazioni di normalità.

Laddove, infatti, non ci trova di fronte a situazione di licenziamenti più o meno obbligati, spesso sono atteggiamenti di mobbing a farla da padrone: donne che tornano al lavoro e vengono spostate in 'posizioni' meno competitive trovano la loro scrivania occupata da persone più giovani e disponibili a fare straordinari e orari lunghi, sono costantemente accusate per la scelta familiare fatta.

Una parte non insignificante dei datori di lavoro sono convinti che il fatto di avere avuto un figlio e, comunque, di essere madre rappresenti un handicap per l'azienda.

Laddove la donna non venga vessata, se le va bene, la sua maternità, le sue esigenze di madre, vengono completamente messe da parte.

Ci sono donne che continuano a fare il lavoro di prima, al prezzo, pesantissimo, di dover di fatto rinunciare alla loro famiglia. Alla possibilità, anche, di prendersi cura del proprio figlio.

E così via a orari lunghi, riunioni fissate nel tardo pomeriggio o di prima mattina, spostamenti che non tengono conto del fatto che una donna possa avere voglia e bisogno, la sera, di tornare a casa dalla propria famiglia.

In una società fortemente maschilista come la nostra, dove il lavoro del padre non viene mai o quasi messo in discussione, tutto questo ha un peso enorme sulle scelte che molte donne si trovano costrette a fare.

Tenendo anche presente le scarse (in alcune parti del paese infrastrutture, in alcuni casi, per facilitare il compito delle famiglie (asili nido, asili nido aziendali, bonus reali per chi assume una baby sitter...) e che il concetto di flessibilità, nel corso degli anni, è venuto a significare tutto fuorché quello che davvero dovrebbe significare - possibilità di gestirsi il proprio lavoro, laddove possibile, in piena autonomia e, appunto, in modo flessibile - il mondo del lavoro in rosa vessa ancora in condizioni di gravi disparità, vittima di ingiustizie di cui, poi, fanno le spese le madri, le donne. Che spesso abbandonano proprio per l'impossibilità di conciliare il tutto.

Proprio partendo da questa realtà e non solo come azioni per la prevenzione del mobbing, nei vari CCNL sono inserite nuove materie come, ad esempio:

- il benessere organizzativo
- misure e modalità di affiancamento per le donne che rientrano dalla maternità

- l'avvio di buone prassi
- interventi di welfare aziendale realmente integrativo e non sostitutivo al welfare state
- misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro



LO STRESS DA LAVORO CORRELATO

A partire dal gennaio 2011 è obbligatorio effettuare la valutazione dello Stress Lavoro Correlato. Si tratta di un importante fattore di valutazione che incide fortemente sulla qualità della vita delle donne e degli uomini, sulla qualità, l'efficacia e l'efficienza del lavoro. Tuttavia, è importante sottolineare e distinguere il concetto di Stress Lavoro Correlato, da quello di Mobbing inteso come una persecuzione sistematica messa in atto da una o più persone allo scopo di danneggiare chi ne è vittima fino alla perdita del lavoro. Se dunque i possibili rischi soprattutto a livello psicologico, evidenziati dagli indicatori sintomatici che vedremo di seguito, possono risultare analoghi, nello Stress manca la componente di intenzionalità che è invece presente nel mobbing. Tuttavia, è bene sottolineare che lo stress lavoro-correlato pur avendo una propria specificità, il mobbing ne può essere la causa.



IL RUOLO DEL SINDACATO

Questo è il punto cruciale da mettere bene a fuoco: la prevenzione è l'arma più efficace contro il mobbing, unitamente a innovative normative contrattuali. Per questo le Associazioni private dei datori di lavoro, le Pubbliche Amministrazioni, i singoli datori di lavoro, i Sindacati, hanno il dovere di informare e formare, dirigenti, lavoratori, delegati delle RSU/RSA ed RLS sul mobbing e di stipulare accordi o definire codici di comportamento che contengano specifiche misure da adottare per prevenire il fenomeno o intervenire in caso di insorgenza. **I soggetti coinvolti.** All'interno dei luoghi di lavoro sono innanzitutto le lavoratrici e i lavoratori, i rappresentanti sindacali (RSU/RSA) e gli RLS, cui spetta il compito di rappresentarli e di tutelarli secondo quanto disposto dalle leggi e dai contratti di lavoro nazionali e aziendali. Il datore di lavoro (sia pubblico che privato) è il responsabile legale del benessere fisico e psichico dei lavoratori. La direzione del personale ha il compito fondamentale di gestire, assieme ai dirigenti, il "clima aziendale". Altrettanto significativo è il ruolo del Medico Competente, quale figura di riferimento sia per l'azienda e/o amministrazione sia per i lavoratori e che ha l'obbligo di dire la sua a fronte di possibili danni alla salute psicofisica del lavoratore derivanti da azioni mobbing specie se di origine lavorativa ma non solo.

Il medico, che fra gli altri compiti ha quello di verificare l' idoneità al lavoro svolto, dovrebbe operare affinché un eventuale giudizio di inidoneità temporanea non venga utilizzata per favorire o aggravare la condizione di discriminazione o le vessazioni nei confronti del lavoratore.

Altri attori coinvolti sono esterni al luogo di lavoro:

- la famiglia e gli amici del lavoratore, su cui si riversano immediatamente le problematiche del lavoro
- il medico di base
- i servizi di prevenzione della ASL cui spetta il compito di vigilare sulle condizioni di lavoro non solo per quanto riguarda i rischi lavorativi tradizionali ma anche i rischi correlati a condizioni di lavoro stressanti
- sportelli sindacali e centri di ascolto che possono offrire un primo orientamento
- l' INAIL che deve indennizzare i danni contratti in occasione di lavoro

Contrattazione. Si è, già detto della mancanza di una legge contro il mobbing nel nostro Paese che, tenuto conto del fenomeno sempre più in espansione appare quanto mai urgente e per questo la CGIL non può che concordare sull' utilità di una normativa specifica, senza con ciò assegnarle un' aspettativa eccessiva sugli effetti che la legge può avere per arginare il fenomeno delle vessazioni in ambito lavorativo.

Occorre segnalare che molte Amministrazioni pubbliche hanno varato "codici etici" e che iniziative sul tema sono state assunte da alcune Regioni.

Va però aggiunto che le norme previste dai CCNL pubblici sono state disattivate con la creazione, per legge, dei CUG (ne parleremo più avanti).

In molte Camere del Lavoro sono stati aperti sportelli informativi, sono garantiti interventi di sostegno non solo di carattere legale ma anche medico, soprattutto attraverso il Patronato INCA.

Si deve però registrare una scarsa propensione alla definizione di accordi aziendali sul mobbing, attingendo da esperienze italiane e soprattutto europee.

Accordi aziendali che oltre a prevedere momenti di formativi – molto importanti – si qualificano intanto con un "nuovo" diritto che possiamo chiamare "il diritto al ricorso" da parte della lavoratrice e del lavoratore vittima di comportamenti mobbizzanti.

Di rilevante utilità è l' istituzione di commissioni paritetiche dotate di poteri e della necessaria autorevolezza, commissioni permanenti con la presenza, al loro interno, di rappresentanti sindacali, che abbiano da un lato il compito di monitorare l' ambiente lavorativo in funzione di prevenzione, dall' altro per elaborare azioni informative e formative volte alla prevenzione, non episodiche.

Gli accordi aziendali, inoltre, in assenza di previsioni contrattuali e/o di legge, ben potrebbero prevedere un sistema sanzionatorio per quanti si macchiano di abusi accertati.

Al sindacato il ruolo della difesa della dignità dei lavoratori spetta per motivi di ordine ideale e pratico.

Ideale perché l' emancipazione del lavoro, la costruzione di una civiltà del lavoro è una delle ragioni d' essere del sindacato fin dalle origini.

Di ordine pratico perché tra i tanti protagonisti della lotta al mobbing, il sindacato è l' unico che si trovi ad agire nel luogo dove il fenomeno si registra e quindi in grado di intervenire per evitare situazioni di conflitto, sempre presenti nei sistemi organizzativi, possano degenerare in molestie e violenze psicofisiche.

Informare e formare. All' interno dei posti di lavoro i rappresentanti sindacali, ma anche i rappresentanti alla sicurezza (che è sempre bene siano dei componenti delle RSU), devono avere chiaro che il primo obiettivo è quello di stabilire un rapporto e un confronto costante con i lavoratori.

A ciò può contribuire l' informazione, la sensibilizzazione e la formazione dei delegati sindacali, anche per questo la FP CGIL da tempo porta avanti un percorso di formazione, anche a distanza, in modo costante.

La formazione ed informazione rappresenta, dunque, la metodologia che consente di far prendere coscienza dei danni che il mobbing può provocare, in modo da riconoscere il fenomeno.

Infatti, la paura di un fenomeno ed i danni che gli sono connessi, si riducono enormemente quando si conosce ciò che si affronta.

La formazione diventa quindi una missione che ha l' obiettivo di prevenire, curare, assistere ed intervenire sul mobbing in modo che questo causi il minor numero di danni possibili.

Come dimostrano le ricerche effettuate all'estero, le aziende che hanno formato i loro dipendenti e collaboratori attraverso seminari sul mobbing hanno ottenuto un enorme vantaggio in termini di soddisfazione sul lavoro e riduzione di costi aggiuntivi riguardo al personale.



I COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG) NEL PUBBLICO IMPIEGO

Il CUG è un Comitato paritetico costituito all'interno delle Amministrazioni pubbliche che ha l'importantissima funzione di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e pari opportunità di genere, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Il CUG è unico nel senso che esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente alla singola amministrazione, dirigente e non dirigente, con la loro istituzione sono venuti meno i diversi e, spesso confusi, vari comitati previsti nei CCNL pubblici.

Composizione del comitato. Il CUG ha composizione paritetica, e deve essere composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Le Organizzazioni Sindacali che possono designare componenti sono quelle che in base ai dati ARAN abbiano nel comparto o nell'Area una rappresentatività non inferiore al 5%, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto i CCNL nell'ultima tornata contrattuale. Il presidente è designato dall'Amministrazione, e deve essere una/un dipendente scelta/o tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione, deve possedere elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

Il CUG deve assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Le/i componenti durano in carica 4 anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

I compiti. Il CUG, come ricordato, assorbe e unifica in una logica di continuità tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuivano ai C.P.O. Comitati per le pari opportunità volti al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, già previsti dai contratti nazionali di lavoro, volti alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e dalle molestie/violenza di carattere psicologico nei luoghi di lavoro.

A titolo semplificativo il CUG ha Funzioni propositive:

- in materia di predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo; temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa; analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere); diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento; azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo; azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'Amministrazione pubblica di appartenenza. Il CUG propone agli organismi competenti piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici.

Funzioni consultive

- su progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza; sui piani di formazione del personale; sull'orario di lavoro, le forme di flessibilità lavorativa e gli interventi di conciliazione; sui criteri di valutazione del personale; sui temi della contrattazione integrativa che rientrano nelle proprie competenze.

Funzioni di verifica

- sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo; sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing; sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione e negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO PRIVATI

CCNL SANITA' PRIVATA

Il CCNL della sanità privata (2016-2018), ha sostituito le precedenti disposizioni contrattuali sulle pari opportunità e sul mobbing introducendo, per la prima volta, i Comitato Unici di Garanzia.

Si riportano le disposizioni contrattuali.

Art. 9 - Comitato Unico di Garanzia

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in ciascuna Struttura con un organico pari o superiore a n. 200 lavoratori dipendenti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito C.U.G.).

Per le Strutture con un organico inferiore a 200 dipendenti, si rinvia a quanto previsto all'art. 8 (Confronto regionale).

Il C.U.G. sostituisce il Comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico per il contrasto al fenomeno del mobbing ed ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il C.U.G. contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, anche di natura sessuale, per le lavoratrici ed i lavoratori.

Il C.U.G. – senza oneri aggiuntivi per le Strutture - opera in stretto raccordo con il vertice aziendale ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le suddette finalità, che la Struttura metterà a tal fine a disposizione.

Il C.U.G. viene costituito entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL e rimane in carica quattro anni, ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un numero pari di rappresentanti della Struttura, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Tutti i componenti devono possedere professionalità ed esperienza, attitudini personali-relazionali e motivazionali, adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G. e nell'ambito delle pari opportunità e/o mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale. Il/La Presidente, in particolare, è scelto/a tra i dipendenti della Struttura in possesso di elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

In sede di contrattazione di II livello saranno definite nel dettaglio le regole di funzionamento del C.U.G. e potranno essere affidate al medesimo Comitato ulteriori funzioni al fine di ottemperare ad eventuali futuri obblighi di legge.

CUG a livello regionale. Le parti convengono sull'opportunità di realizzare a livello regionale il Comitato Unico di Garanzia, così come disciplinato all'art. 9 del presente CCNL, che avrà compiti propositivi, consultivi e di verifica per tutte le strutture sanitarie con un organico inferiore a 200 dipendenti.

In sede di confronto regionale saranno definite le regole di funzionamento del C.U.G. regionale e potranno essere affidate al medesimo Comitato ulteriori funzioni al fine di ottemperare ad eventuali futuri obblighi di legge.

CCNL AGIDAE 2017-2019

Art. 8 Il CCNL non contiene disposizioni specifiche sulle molestie sessuali (fatto salvo che per i provvedimenti disciplinari). Prevede la costituzione a livello nazionale del comitato per le Pari Opportunità.

CCNL AIAS 2010-2012

Art. 9 Il CCNL non contiene disposizioni specifiche sulle molestie sessuali (fatto salvo che per i provvedimenti disciplinari). Prevede la costituzione a livello nazionale del comitato per le Pari Opportunità.

CCNL ANASTE 2017-2019

Art. 19 Il CCNL non contiene disposizioni specifiche sulle molestie sessuali (fatto salvo che per i provvedimenti disciplinari), prevede la costituzione del comitato per le Pari Opportunità.

CCNL ARIS RSA 2013-2015

Art. 9 Nelle strutture che applicano il contratto, previo accordo con le Rappresentanze Sindacali aziendali, adottano codici di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

CCNL ANFFAS 2014-2019

Art. 9 Si prevede la costituzione a livello nazionale del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, il benessere organizzativo e contro le discriminazioni.

CCNL ANPAS 2017-2019

Art. 9 Il CCNL non contiene disposizioni specifiche sulle molestie sessuali (fatto salvo che per i provvedimenti disciplinari). Prevede la costituzione a livello nazionale del comitato per le Pari Opportunità.

CCNL AVIS 2010 -2012

Art. 9 Il CCNL non contiene disposizioni specifiche sulle molestie sessuali (fatto salvo che per i provvedimenti disciplinari). Prevede la costituzione a livello nazionale del comitato per le Pari Opportunità.

CCNL COOPERATIVE SOCIALE 2010-2012

Art. 13 Il CCNL non contiene disposizioni specifiche sulle molestie sessuali (fatto salvo che per i provvedimenti disciplinari). Prevede la costituzione a livello nazionale del comitato per le Pari Opportunità.

CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI 2016

Si riporta l'articolo

Art.54 - Parità di trattamento tra uomini e donne - Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali

1. Le parti stipulanti richiamano l'attenzione delle imprese e dei lavoratori su quanto previsto, in particolare, dalle leggi 20.5.1970 n. 300; 9.12.1977, n. 903; dal D.P.R. 25.11.1976, n. 1026; dai decreti legislativi 13.8.2003, n. 216; 30.5.2005, n. 145; 11.4.2006, n. 198 in materia di:

- prevenzione e repressione di discriminazioni a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, dell'orientamento sessuale;
- prevenzione e repressione dei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale;

2. In tale premessa, le parti costituiranno una Commissione nazionale paritetica, di complessivi otto componenti, per attività di studio mirata alla promozione di azioni positive con particolare riguardo all'occupazione e alla valorizzazione professionale femminile.

CCNL FABBRICERIE 2007

L'art. 61 prevede la costituzione a livello nazionale del comitato per le pari opportunità.

CCNL FEDERCASA 2016-2018

Nell'art. 7 si prevede che le Parti, anche alla luce del recente Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, convengono sulla necessità di individuare un modello di Codice di comportamento ribadendo che ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro (e non solo), è inaccettabile.

CCNL FEDERCULTURE 2016-2018

Nell'art. 7 si prevede che le Parti, anche alla luce del recente Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, convengono sulla necessità di individuare un modello di Codice di comportamento ribadendo che ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro (e non solo), è inaccettabile.

CCNL MISERICORDI 2010-2012

Art. 9 Il CCNL non contiene disposizioni specifiche sulle molestie sessuali (fatto salvo che per i provvedimenti disciplinari). Prevede la costituzione a livello nazionale del comitato per le Pari Opportunità.

CCNL UNEBA 2010-2012

Art. 10 Il CCNL non contiene disposizioni specifiche sulle molestie sessuali (fatto salvo che per i provvedimenti disciplinari). Prevede la costituzione a livello nazionale del comitato per le Pari Opportunità.

CCNL VALDESI 2017-2019

Art. 8 Il CCNL non contiene disposizioni specifiche sulle molestie sessuali (fatto salvo che per i provvedimenti disciplinari). Prevede la costituzione a livello nazionale del comitato per le Pari Opportunità.

POLIZIA PENITENZIARIA

Il Comitato Pari Opportunità per il personale del Corpo di polizia penitenziaria è stato costituito con P.C.D. del 6 febbraio 2008 e successive modifiche, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del DPR n. 395 del 31.07.95, al fine di realizzare l'effettiva parità nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.



MOBBING: TUTELE E FONTI

In termini civilistici l'incidenza del mobbing sul contratto di lavoro deriva essenzialmente dalla violazione dell'art. 2087 codice civile (combinata con altre norme a seconda della fattispecie; ad esempio, in caso di dequalificazione, con l'art. 2103 c.c.; in caso di discriminazioni con le norme antidiscriminatorie; in caso di accanimento disciplinare con le disposizioni dello Statuto e del codice civile che regolamentano il potere disciplinare del datore di lavoro).

L'art. 2087 c.c., da cui discendono una serie di obblighi per il datore di lavoro, così recita: *"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"*.

Secondo la giurisprudenza l'obbligo contemplato dalla norma non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, implicando altresì il dovere dell'azienda di astenersi da comportamenti lesivi dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

La disposizione richiamata, nella interpretazione comunemente accolta, si ispira al principio del diritto alla salute, inteso nel senso più ampio, bene giuridico primario garantito dall'art. 32 della Costituzione e correlato al principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

E da tale disposizione sorge il divieto per il datore di lavoro non solo di compiere direttamente qualsiasi comportamento lesivo della integrità psico-fisica del prestatore di lavoro, ma anche l'obbligo di prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di tal fatta posto in essere dai superiori gerarchici, preposti o di altri dipendenti nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Qualora il mobbing possa essere ricondotto ad un fattore discriminante (razza, etnia, sesso, religione, orientamento sessuale, handicap, ecc.) sono richiamabili i D.Lgs. 215/2003, D.Lgs. 216/2003 e D.Lgs. 198/2006, come modificato dal d.lgs 5/2010 che descrivono le molestie morali come quei comportamenti indesiderati posti in essere per i fattori discriminanti sopra esemplificati *"aventi lo scopo o (anche semplicemente, ndr) l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, umiliante od offensivo"*.

In tali casi il lavoratore deve allegare le circostanze indicatrici della discriminazione e delle molestie morali ma è aiutato da un regime di prova agevolato, dato che i decreti sopra menzionati introducono una parziale inversione dell'onere della prova ed inoltre, pacificamente, il lavoratore non è gravato dell'onere di provare l'intenzione.

Infine, se alla condotta marginalizzante o mobbizzante è seguito o conseguito uno o più episodi di molestie sessuali, potrà essere invocato il D.Lgs. 198/2006 come modificato dal d.lgs. 5/2010.

Tra le fonti normative a disciplina della materia – e specificamente in tema di prevenzione del fenomeno – merita infine specifico richiamo la Legge 3 agosto 2007, n° 123 ed il D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81.

Tali disposizioni hanno previsto la valorizzazione di accordi aziendali, territoriali e nazionali nonché, su base volontaria, dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, al fine del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente (Legge 3 agosto 2007, n° 123, art. 1, lett. l).

Inoltre l'oggetto della valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi (D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81 art. 28).

Il mancato rispetto di tale ultima disposizione espone l'azienda a conseguenze sanzionatorie sia civili che penali.

Infine, il 9 giugno 2008 è stato firmato dalle parti sociali l'Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004.

In tale accordo, all'art. 2, si dà atto che anche le molestie e la violenza sul posto di lavoro sono potenziali fattori di stress lavoro-correlato e che verrà verificata nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005 la possibilità di negoziare uno specifico accordo su tali temi.

Cosa fare – Tempi. La vittima di mobbing può incorrere in serie difficoltà a livello esistenziale fino ad arrivare a disturbi di adattamento e/o patologie di tipo cronico.

Occorre dunque che la stessa affronti un percorso clinico tramite centri specializzati nelle patologie legate allo stress ed al mobbing e/o tramite figure professionali quali lo psicologo, lo psicoterapeuta, lo psichiatra.

E' di estrema importanza che – in caso di assenze per malattia – la diagnosi del medico di base, pur sintetica (ad es. depressione, ansia, attacchi di panico, ecc.) attesti – se ricorrono gli estremi – che la patologia è riconducibile al contesto lavorativo (e dunque, ad es.: depressione reattiva a problematiche in ambito lavorativo).

Sul piano legale è importante rivolgersi al sindacato. E' importante, relativamente ai tempi, affrontare il percorso clinico contestualmente (o antecedentemente) a quello legale.

L'azione risarcitoria si prescrive in dieci anni, trattandosi di responsabilità contrattuale (legata alla violazione dell'art. 2087 c.c.).

Naturalmente è consigliabile attivarsi tempestivamente, sia per prevenire l'aggravarsi dei danni, sia per ragioni pratiche-processuali: in cause in cui le testimonianze sono di fondamentale importanza, il trascorrere del tempo rischia di far perdere memoria storica ai testimoni e rischia dunque di compromettere la buona riuscita della causa.

Documenti necessari. Dal punto di vista documentale, è importante acquisire eventuali lettere di contestazione, mail dal contenuto offensivo, ordini di servizio non attinenti al ruolo e ogni documento che possa essere utile per ricostruire la fattispecie, tenendo conto peraltro del fatto che le prove più importanti, nei caso di mobbing, sono normalmente quelle testimoniali.

Con riguardo alla documentazione medica, molto importanti sono i certificati del medico di base (per attestare la data di inizio dei disturbi), i certificati dei clinici (psicologo, psichiatra, CTS, Clinica del lavoro, ecc.) e la perizia medico-legale sul danno biologico. La fattispecie del mobbing si realizza ogni qual volta vi siano le condotte vessatorie con le caratteristiche sopra definite, a prescindere dal verificarsi di conseguenze dannose.

La prima richiesta sanzionatoria riguarda la condanna dell'azienda a cessare la condotta molesta nei riguardi del lavoratore e ad adottare ogni misura atta ad evitare il perpetuarsi della situazione.

E' tuttavia pressoché la norma che situazioni di mobbing ingenerino danni alla persona oltreché patrimoniali.

Con riguardo ai danni patrimoniali, possono essere esposte le spese mediche affrontate, se in relazione con la situazione di mobbing, nonché – qualora al mobbing consegua la perdita del posto di lavoro per licenziamento o per dimissioni conseguono i relativi danni in base alla legge.

Si precisa che qualora, nel caso di superamento del periodo di comportamento, risulti comprovato che le assenze del lavoratore siano derivate dalla situazione di mobbing non si computano ai fini del comportamento.

Passando ad esaminare le distinte poste di danno non patrimoniale, la prima voce risarcitoria che viene normalmente richiesta nei casi in esame è il danno esistenziale o danno alla vita sociale, di relazione

(rappresenta il “non fare più” o il “non aver fatto” in conseguenza degli illeciti aziendali) che la giurisprudenza considera pacificamente risarcibile in casi di mobbing.

La seconda voce (o sotto-categoria) di danno non patrimoniale di cui si chiede comunemente il ristoro è il danno morale che rappresenta la sofferenza d’animo (il sentire dolore) conseguente agli illeciti aziendali.

Si sottolinea peraltro che in molte ipotesi di disfunzionalità organizzativa è possibile individuare delle ipotesi delittuose ed anche la giurisprudenza penale comincia ad intervenire in maniera significativa per la repressione del mobbing.

La terza ed ultima voce che viene esposta in tali casi è il danno biologico ovvero la lesione dell’integrità psicofisica clinicamente accertabile.

DANNO NON PATRIMONIALE. In generale si ritiene che fra i danni non patrimoniali siano compresi anche i danni provocati da turbamenti ingiusti dello stato d’animo, ovvero il cosiddetto danno morale.

DANNO MORALE. Il diritto del lavoratore al risarcimento per danno morale conseguente a pratiche mobbizzanti è stato riconosciuto dalla giurisprudenza in un caso in cui il datore: aveva invitato la dipendente a rassegnare le dimissioni;

- aveva assunto durante la malattia della dipendente un’altra lavoratrice a tempo indeterminato, attribuendo a quest’ultima le mansioni già assegnate alla dipendente assente;
- aveva attribuito alla propria dipendente al rientro dalla malattia, mansioni dequalificanti.

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, ai sensi dell’art. 2087 cod. civ.; ne consegue che, ove alcuni dipendenti infliggano ad altri comportamenti umilianti a sfondo razzista, il datore risponde altresì patrimonialmente del danno morale cagionato alle vittime, anche in assenza di una sua condotta colposa.

DANNO BIOLOGICO. Il danno biologico sussiste nel caso in cui vi sia menomazione dell’integrità psico-fisica del lavoratore e, per dottrina, si caratterizza per la sua dimensione;

- statica: diminuzione del benessere e dell’integrità psico-fisica;
- dinamica: conseguenze che la lesione porta alle attività svolte generalmente nella vita quotidiana.

Il danno biologico nel mobbing è di tipo, innanzitutto, psichico ma, nel caso di specie, occorre tener presente che il lavoratore dovrà dimostrare una vera e propria patologia, e non già solo un turbamento psichico.

DANNO ESISTENZIALE. Mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all’esistenza di una lesione dell’integrità psico-fisica accertabile, il danno esistenziale - figura di danno abbastanza recente, elaborata da dottrina e parte della giurisprudenza - si ha qualora si verifichi una qualsiasi tipologia di pregiudizio, sempre oggettivamente accertabile, che alteri le abitudini del lavoratore e gli assetti relazionali, inducendolo a scelte di vita diverse.



STRAINING

Benché venga spesso utilizzato il concetto di mobbing quale espressione per definire ogni situazione di malessere e disagio sul luogo di lavoro, nell’ambito clinico ed anche – più recentemente - nel panorama giuridico (prevalentemente giurisprudenziale ma anche normativo) si sono con maggiore precisione delineate figure differenti e maggiormente specifiche a descrizione delle varie situazioni di conflittualità lavorativa che danneggiano il lavoratore, ma anche l’organizzazione aziendale così come, in senso più ampio, la collettività.

Una tra queste è lo straining, categoria mutuata anch’essa dalla scienza medica e così sintetizzabile: mentre il mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più

aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità, lo straining, in via parzialmente coincidente ma in parte diversa, è “una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una 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

Anche la vittima di straining può incorrere in serie difficoltà a livello esistenziale fino ad arrivare a disturbi di adattamento e/o patologie di tipo cronico.

Occorre dunque che la stessa affronti un percorso clinico tramite centri specializzati nelle patologie legate allo stress ed alle disfunzionalità organizzative e/o tramite figure professionali quali lo psicologo, lo psicoterapeuta, lo psichiatra.

E' di estrema importanza che – in caso di assenze per malattia – la diagnosi del medico di base, pur sintetica (ad es. depressione, ansia, attacchi di panico, ecc.) attestati – se ricorrono gli estremi – che la patologia è riconducibile al contesto lavorativo (e dunque, ad es.: depressione reattiva a problematiche in ambito lavorativo).

Sul piano legale è importante rivolgersi al sindacato. E' importante, relativamente ai tempi, affrontare il percorso clinico contestualmente (o antecedentemente) a quello legale.

L'azione risarcitoria si prescrive in dieci anni, trattandosi di responsabilità contrattuale (legata alla violazione dell'art. 2087 c.c.).

Naturalmente è consigliabile attivarsi tempestivamente, sia per prevenire l'aggravarsi dei danni, sia per ragioni pratiche-processuali: in cause in cui le testimonianze sono di fondamentale importanza, il trascorrere del tempo rischia di far perdere memoria storica ai testimoni e rischia dunque di compromettere la buona riuscita della causa.

Quanto ai documenti necessari, agli obblighi di prevenzione, si rimanda quanto scritto più sopra.

STALKING OCCUPAZIONALE. Con l’espressione stalking occupazionale si intende una forma di stalking (termine che letteralmente significa "fare la posta" e che è utilizzato per indicare quegli “atti persecutori” che, in termini psicologici, si identificano con un complesso fenomeno relazionale indicato anche come "sindrome del molestatore assillante") in cui l’effettiva attività persecutoria si esercita nella vita privata della vittima, ma la cui motivazione proviene invece dall’ambiente di lavoro, dove lo stalker (o il persecutore) ha realizzato, subito o desiderato una situazione di conflitto, persecuzione o mobbing e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro.

Lo stalking occupazionale può derivare da una situazione conflittuale sul posto di lavoro che praticamente non si è manifestata, ma è rimasta a livello di intenzione o desiderio.

In altri casi, invece, vi è già una storia di mobbing o di altro conflitto lavorativo e lo stalking occupazionale viene ad inserirsi come una sorta di completamento che si svolge o in parallelo o successivamente alla persecuzione già in atto:

- nel primo caso lo stalking occupazionale viene attuato come una strategia aggiuntiva al mobbing, ad esempio per costringere con maggior forza la vittima alle dimissioni o a rinunciare ad un proprio diritto;
- nel secondo caso, invece, è posto in essere dopo che una strategia di mobbing si è esaurita o si è rivelata inefficace, e ciò si verifica essenzialmente in quei casi in cui un mobber, non essendo riuscito per qualche ragione a raggiungere i risultati sperati ai danni della vittima, decide di continuare la sua azione al di fuori dell’ambiente lavorativo.

In molti casi, e sono i più frequenti, lo stalking occupazionale si associa o segue a episodi di molestie sessuali.

Sono le situazioni in cui l’atteggiamento persecutorio tenuto nei confronti del lavoratore da parte del datore di lavoro, di un collega o del superiore gerarchico ha trovato origine nel rifiuto opposto alle avances o agli atteggiamenti a connotazione sessuale: la mancata condiscendenza alle richieste di carattere sessuale del superiore gerarchico può essere ripagata con una pressione psicologica e, nei casi più gravi, tale situazione di molestia può proseguire anche nella vita privata della persona; la vittima comincia ad essere subissata di telefonate anche dopo l’orario di lavoro, pedinata nel tragitto casa lavoro o seguita in ogni

spostamento, subendo un pregiudizio alle sue abitudini di vita associato a sofferenza psichica o paura per la propria incolumità.

I comportamenti persecutori sono definiti come "un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia, atti lesivi continuati che inducono nella persona che le subisce un disagio psichico e fisico e un ragionevole senso di timore".

Quindi, non sono tanto le singole condotte ad essere considerate persecutorie, ma piuttosto è la modalità ripetuta nel tempo, contro la volontà della vittima, che riassume in sé il principale significato delle condotte persecutorie.

Lo stalking, infatti, può presentare una durata variabile, da qualche settimana o mese, fino a ricoprire un periodo lungo anche anni.



LE DISCRIMINAZIONI

Con discriminazione si intende la condizione per cui una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra in base a una caratteristica costitutiva del suo essere: il genere e le tendenze sessuali, il colore della pelle, la provenienza, l'età possono essere tutti fattori che determinano il crearsi di una situazione discriminante in un contesto lavorativo o sociale.

La discriminazione ha a che fare con i pregiudizi, non è motivata dalla conoscenza e dalla valutazione "sul campo" delle capacità di una persona.

Si nutre cioè di tutti quei luoghi comuni in cui una cultura, una mentalità ripone paure e insicurezze e che si consolidano nel tempo attraverso gli stereotipi.

Le discriminazioni hanno l'effetto, tra gli altri, di pesare gravemente sulla parità di opportunità che le persone dovrebbero avere per crescere e migliorarsi in ambito sociale, culturale, lavorativo.

La discriminazione di genere in ambito lavorativo agisce in base al sesso o alle tendenze sessuali delle persone.

Per quanto molto diffusa è talvolta difficile da identificare perché indiretta, cioè solo all'apparenza neutra e difficilmente individuabile.

Sono soprattutto le donne a subire le principali discriminazioni nel mondo del lavoro, non è una novità.

Seppur capaci e determinate, a partire dai percorsi scolastici e formativi, dove mediamente ottengono risultati migliori e in minor tempo rispetto ai colleghi maschi, pagano per tutti il prezzo di pregiudizi e della difficile conciliazione tra famiglia e lavoro.

Le discriminazioni nei confronti delle donne hanno come alleati i momenti di difficoltà del mercato, l'aumento di flessibilità contrattuale, le difficoltà ad affrontare cambiamenti nell'ambito organizzativo del mondo del lavoro.

La lotta contro le discriminazioni riguarda tutti e parte dal nostro modo di pensare, di accettare o no atteggiamenti o comportamenti discriminatori talvolta indiretti, nascosti, accettati perché "tanto è così".

Interessa soprattutto gli ambienti di lavoro dove è necessario adottare soluzioni che possano prevenire il nascere di discriminazioni e garantire a donne e uomini di accedere e operare in un contesto che li valorizzi e permetta loro di sviluppare appieno le loro capacità.

Nell'ambito del diritto del lavoro assume una nozione più specifica e riveste peculiare importanza, poiché tocca situazioni soggettive garantite come diritti della persona che, in ossequio ai principi generali del nostro ordinamento sia interno che internazionale, sono considerati inviolabili.

In particolare, per discriminazioni si intendono tutti quei comportamenti esplicitamente volti a (o, in ogni caso, aventi l'effetto di) trattare in modo diseguale situazioni che dovrebbero essere trattate paritariamente e determinati dal fatto che il soggetto coinvolto appartiene ad una determinata categoria o presenta un determinato carattere.

Si verifica un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro, quando il datore o un altro soggetto nello stesso ambito tenga un atteggiamento tale da comportare un trattamento differente nei confronti di uno o più lavoratori determinati rispetto a quello tenuto nei confronti della generalità di essi e, contestualmente, quando detto atteggiamento non sia sorretto da una ragione idonea a giustificarlo, ma solo da fattori (quali, ad esempio, il sesso, la razza, la fede, l'età) del tutto irrilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.

I casi più frequenti di discriminazione possono essere così elencati:

- discriminazioni di genere;
- discriminazioni basate sull'età;
- discriminazioni sulla base dell'orientamento sessuale;
- discriminazioni basate sulla disabilità;
- discriminazioni religiose;
- discriminazioni basate sull'origine etnica;
- discriminazioni in base alla razza;
- discriminazioni politiche;
- discriminazioni sindacali;
- molestie o molestie sessuali;
- discriminazioni basate sulle condizioni sociali;
- discriminazioni basate sulla lingua;
- discriminazioni basate sulle caratteristiche fisiche, sui tratti somatici, sull'altezza, sul peso;
- discriminazioni basate sullo stato di salute;
- discriminazioni basate sulle convinzioni personali.

È bene, però, precisare che l'elenco appena riportato non può essere considerato tassativo, ma solo esemplificativo.



A CHI RIVOLGERSI

In questa guida abbiamo più volte fatto riferimento alle RSU e alle RSA, quali organismi sindacali presenti nei posti di lavoro pubblici e privati.

A ciò si affiancano i Comitati per gli Iscritti, che rappresentano il terminale organizzativo della CGIL che, nel processo di autoriforma della FP CGIL, siamo concretamente impegnati al rinnovo e alla loro costituzione laddove ancora non fossero stati creati.

La nostra categoria sta portando avanti un percorso di formazione per tutte le donne e gli uomini elette nelle RSU ovvero nominate nelle RSA, ma anche per tutti i nostri militanti, un tragitto formativo che li ponga nelle condizioni sia di fornire le prime risposte, sia per metterli nelle condizioni di indirizzare, nel luogo giusto, le lavoratrici e i lavoratori.

Oltre a ciò, mettiamo a disposizione l'ABC dei Diritti (consultabile on-line e scaricabile sui cellulari, assieme a guide monotematiche, fra cui questa.

Sono questi i primi terminali a cui le lavoratrici e i lavoratori possono rivolgersi, ma, a sua volta, è indispensabile che i componenti di tali organismi possano sviluppare e mantenere un rapporto costante con le lavoratrici e i lavoratori dei singoli posti di lavoro.

La Fp CGIL è, inoltre, presente in tutte le Regioni e città italiane alle quali le lavoratrici e i lavoratori possono recarsi per qualunque necessita.

Il Sistema delle tutele e dei servizi della Cgil è l'insieme di tutte le attività offerte alle persone che nel corso delle varie fasi della vita – da quando concludono il sistema scolastico, a quando entrano nel mondo del lavoro, sino alla pensione – hanno necessità di essere assistiti o orientati nel sistema dei diritti.

Oltre agli Uffici Vertenze e Legali, al Patronato INCA della CGIL, in moltissime realtà territoriali sono presenti "sportelli per il mobbing".

Questo servizio, rivolto a tutte e tutti, fornisce

- aiuto immediato alle persone;
- l'ausilio, ove necessario, di psicologi, medici, avvocati
- garantisce l'intervento del Sindacato per la tutela del lavoratore;
- Orienta sulla prevenzione e il contrasto al Mobbing;
- Studia le sue caratteristiche, diffusione e trasformazione;
- Definisce le situazioni, informando le persone sulle scelte più idonee alla tutela personale e professionale



GLOSSARIO

Acoso moral: corrispettivo del mobbing in spagnolo.

Analisi comparativa delle prestazioni: La definizione di un criterio, di uno standard o di un riferimento in base al quale fissare obiettivi e misurare i progressi compiuti.

Analisi comparativa di genere: Lo studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali, e di immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

Assedio moral: corrispettivo del mobbing in portoghese-brasiliano.

Azioni positive: misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche discriminazione positiva).

Bossing: è un mobbing verticale, dove a mettere in atto i comportamenti vessatori è il superiore. La finalità è quasi sempre espulsiva, per indurre il lavoratore alle dimissioni, senza correre i rischi e i costi legati a un licenziamento ingiustificato.

Bullying (tiranneggiare): molto diffuso in Inghilterra, indica i comportamenti vessatori di un singolo capo verso un suo sottoposto. Anche il bullying rientra nel mobbing di tipo verticale.

Burn Out: è quella condizione in cui si ha un esaurimento emotivo, una depersonalizzazione e senso di ridotta realizzazione personale che si può sviluppare in persone che per professione aiutano la gente. E' una reazione alla tensione emotiva cronica creata dal contatto con altri esseri umani, in particolare quando questi hanno problemi o motivi di sofferenza.

Conciliazione di vita professionale e vita familiare: l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

Coping: il concetto di coping, che può essere tradotto con "fronteggiamento", "gestione attiva", "risposta efficace", "capacità di risolvere i problemi", indica l'insieme di strategie mentali e comportamentali che sono messe in atto per fronteggiare una certa situazione.

Costrittività organizzativa: è un termine derivato da una circolare dell'INAIL del 2003 e raccoglie tutti quegli eventi produttivi di tensione che possono produrre danno, come la marginalizzazione dell'attività lavorativa, o l'eccessivo carico di lavoro

Danno biologico: è la lesione, in termini di invalidità permanente, dell'integrità psico-fisica del soggetto. Si misura in termini percentuali, secondo i parametri elaborati dalla medicina legale.

Danno esistenziale: è il danno arrecato al diritto «a condizioni di vita tali che la personalità dell'individuo si estrinsechi nel miglior modo possibile» (così Appello Torino 4 ottobre 2001). In altri ordinamenti, si direbbe la lesione del diritto alla felicità individuale.

Danno morale: è la sofferenza soggettiva inflitta alla vittima dell'illecito. Ai sensi dell'articolo 2059 Codice civile e dell'articolo 185 Codice penale, non può essere riconosciuto, se non in presenza di reati.

Deficit democratico: la raccolta e la classificazione di dati e informazioni statistiche in base al sesso per consentire un'analisi comparativa, può essere denominata anche statistiche disaggregate per genere.

Discriminazione diretta: vi è discriminazione diretta quando, a parità di situazione, una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra a causa della propria origine razziale o etnica, della religione o della professione di fede, di una invalidità, dell'età o del proprio orientamento sessuale.

Discriminazione indiretta: si verifica quando una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutrali in realtà discriminano le persone sulla base della loro origine razziale o etnica, della religione o della professione di fede, per una invalidità, per l'età o per il proprio orientamento sessuale, tranne nel caso in cui tale pratica possa essere giustificata obiettivamente da uno scopo legittimo.

Doppio mobbing: in un primo momento il sistema famiglia offre conforto e sostegno al mobbizzato, compensando così la situazione di squilibrio. Il doppio mobbing si verifica nel momento in cui il sistema familiare esaurisce le proprie risorse e, a protezione della propria integrità propria integrità, ritira il sostegno.

Employee abuse: termine inglese che nella traduzione italiana corrisponde ad abuso di potere, indica quell'insieme di comportamenti attuati da un superiore al di là delle proprie prerogative a danno di un sottoposto.

Femminilizzazione della povertà: la crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

Glass ceiling: La barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

Harasement: in inglese "harasement in the workplace", "psychological terror", "work abuse", "victimization at work" contestualizzano al mondo del lavoro il fenomeno del mobbing.

Harcèlement moral: corrispettivo del mobbing in lingua francese

I side-mobbers: Coloro che aiutano concretamente il mobber, partecipando attivamente alle azioni di mobbing;

Mainstreaming: L'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione

Mobber: colui che mette in atto le azioni persecutorie

Mobbing: il termine mobbing è utilizzato soprattutto nella Psicologia del Lavoro per indicare la situazione di terrorismo psicologico sul luogo del lavoro, che raramente sfocia in atti di violenza fisica, frutto di sistematiche e ripetute angherie poste in essere, spesso con modalità subdole, dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico (mobbing verticale) o dai colleghi di lavoro di pari livello (mobbing orizzontale) oppure dai subalterni (mobbing dal basso verso l'alto) nei confronti di un determinato lavoratore con l'evidente scopo di emarginarlo, isolarlo ed indurlo infine alle dimissioni, o quanto meno, ad esautorarlo delle funzioni esercitate.

Proponiamo le definizioni di alcuni studiosi del fenomeno:

Leymann

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 alla settimana) e su un lungo periodo di tempo (durata di almeno sei mesi).

Walter

Walter descrive il fenomeno in modo molto diretto, indicando un conflitto dove tutti perdono, col tempo il conflitto va avanti solo per motivi irrazionali ed emotivo-personali, ognuno dei partecipanti ritiene l'altro responsabile dell'escalation del conflitto e si rifiuta di porre il conflitto su un piano razionale, rimanendo

sulla propria posizione emotiva percepita come giusta e non cercando più alcuna soluzione o compromesso.

La Msf Union (sindacato inglese dei lavoratori del settore della manifattura, scienza e finanza), definisce il mobbing o bullying lavorativo:

pratica persistente di danni, offese, intimidazioni o insulti, abusi di potere o ingiuste sanzioni disciplinari che induce in colui contro il quale è indirizzata sentimenti di rabbia, minaccia, umiliazione, vulnerabilità, che mina la fiducia in se stesso e può causare malattie da stress.

H. Ege (prima definizione)

Con la parola Mobbing si intende una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi, o superiori.

H. Ege (recente definizione)

Il Mobbing è una guerra sul lavoro in cui, tramite violenza psicologica, fisica e/o morale, una o più vittime vengono costrette ad esaudire la volontà di uno o più aggressori. Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e/o la professionalità della vittima. Le conseguenze psicofisiche di un tale comportamento aggressivo risultano inevitabili per il mobbizzato.

Mobbing orizzontale: l'azione discriminatoria è messa in atto dai colleghi nei confronti del soggetto colpito.

Mobbing verticale: vedi "bossing".

Mobbing individuale: descrive una situazione in cui oggetto delle vessazioni è il singolo lavoratore.

Mobbing collettivo: indica che gli atti discriminatori colpiscono gruppi di lavoratori. In questa tipologia possono rientrare i casi di ristrutturazioni aziendali, prepensionamenti, cassa integrazione.

Mobbing dal basso sia individuale che collettivo: viene messa in discussione l'autorità di un superiore.

Mobbing emozionale: si scatena tra singole persone, più frequentemente tra capo e collaboratore (bossing), ma anche tra colleghi (mobbing orizzontale).

Mobbing sessuale: indica attenzioni non volute, verbalmente offensive e aggressive.

Mobbing strategico: forma di pressione psicologica esercitata strategicamente dalle imprese (prevalentemente private), per promuovere l'allontanamento dal mondo del lavoro di soggetti diversamente "scomodi".

Mobbizzato: il lavoratore-oggetto delle azioni mobbizzanti, colui che subisce le persecuzioni vessatorie.

Mobber: colui che agisce il comportamento del mobbing; è spesso identificato anche con il termine di aggressore o persecutore.

Molestia sessuale: La molestia sessuale può essere costituita anche da un solo atto, il mobbing deve essere sistematico. Il molestatore ha, nei confronti della vittima, un chiaro intento libidinoso, il mobber può tendere a dare fastidio, punire, denigrare, espellere. In sostanza la molestia sessuale è una manovra di avvicinamento, il mobbing è una strategia di allontanamento.

Schikane am Arbeitsplatz, Psycho-Krieg am Arbeitsplatz: corrispettivo del mobbing in tedesco.

Spettatori: vengono indicati con tale termine tutti coloro che assistono a comportamenti di mobbing: gli stessi anche definiti side-mobber, si possono distinguere in spettatori attivi, quando si fanno corresponsabili di azioni vessatorie affiancandosi al mobber, e spettatori passivi, nei casi in cui si pongano in una situazione di neutralità, che al di là dell'apparenza, rinforza il perpetrarsi delle vessazioni.

Stalking: è un termine inglese (letteralmente: perseguitare) che indica una serie di atteggiamenti tenuti da un individuo che affligge un'altra persona, spesso di sesso opposto, perseguitandola ed ingenerando stati di ansia e paura, che possono arrivare a comprometterne il normale svolgimento della quotidianità. La persecuzione avviene solitamente mediante reiterati tentativi di comunicazione verbale e scritta, appostamenti ed intrusioni nella vita privata.

Straining: situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata da una durata costante.

Stress: condizione nella quale un organismo si trova quando deve adattarsi ad un cambiamento, ad una nuova situazione che gli viene imposta. Si distinguono 2 tipi di stress:

1) **eustress** (serve a rendere le persone in grado di aumentare la capacità di comprensione e concentrazione, di decidere con grande rapidità, di avere a disposizione l'energia necessaria ad agire, a combattere e così via;

2) **distress** (continuo, cronico e devastante che, quando raggiunge soglie intollerabili per l'individuo, porta ad un vero e proprio sconvolgimento biochimico e muscolare).

Stress legato all'attività lavorativa: si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del lavoratore di affrontarle (o combatterle).

Stressor: stimolo psichico, biologico, psicologico ed emozionale con potenzialità di indurre stress.

Valutazione del rischio: valutazione globale della probabilità e della gravità di possibili lesioni in una situazione pericolosa per scegliere le adeguate misure di sicurezza.

Più
diritti

Più
informazioni



Più
approfondimenti

Più
opportunità

**ABCDEIDIRITTI. TUTTI I TUOI DIRITTI IN UNA SOLA APP.
SCARICALA DA **GOOGLE PLAY** O **APP STORE**.**



ABCDEIDIRITTI. Per tutti. Tutti i giorni.

**FP
CGIL**