



dalla parte dei cittadini

PROGETTO:

fermare il mobbing

presentazione curata da Luca Bianco

INDICE

Pag. 1 definizione Mobbing

Pag. 2 cronaca (articoli)

2.a quando il mobbing uccide

Pag. 3 la cultura del mobbing

Pag. 4 dati statistici sul fenomeno mobbing

Pag. 5 fonte normativa e reati connessi

Pag. 6 atteggiamenti usati nel mobbing

Pag. 7 tabella comparativa reati (stalking- violenza sessuale – mobbing)

Definizione MOBBING

Si ravvisa attività di mobbing non in un singolo atto o comportamento, quanto piuttosto nel protrarsi di una serie significativa e ripetuta di condotte, in un arco di tempo ampio (almeno 4-6 mesi), ispirate ad una strategia persecutoria complessiva, volta a recare al lavoratore un pregiudizio di natura fisica, psicologica, economica, di realizzazione professionale e di immagine. Gli atti e i comportamenti discriminatori o vessatori, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica e/o di violenza morale

quando il mobbing uccide

articolo tratto da www.cronoca.it del 9 maggio 2009

TORINO 09/05/2009- Si è impiccato con un filo elettrico attaccato al soffitto. Un cappio intorno al collo, poi è salito su uno sgabello e si è gettato giù. Dopo una lite con il capo del suo ufficio per un trasferimento che non accettava.

Così è morto, ieri pomeriggio, Giuseppe B., 42 anni, sposato con Lina. Avevano due figli, un bimbo di 7 anni che domenica avrebbe dovuto fare la prima comunione e una bimba di 4. Una famiglia felice, vivevano a Leini. Lui lavorava a Torino, da anni commesso archivistico presso la cancelleria dei Giudici di Pace in via dei Mughetti. Aveva subito quello che in gergo tecnico si definisce un "demansionamento", era stato trasferito, sia pur per un breve periodo, ad un altro ufficio per svolgere compiti meno qualificati. Ciò non perché fosse deficitario nel suo lavoro, tutt'altro, ma perché la "malagiustizia", la disorganizzazione endemica dell'apparato burocratico, la grande mole di pratiche da sbrigare e il poco personale a disposizione, hanno imposto, attraverso una specifica circolare, una sorta di mobilità interna: «i cui risultati positivi, peraltro - spiega un sindacalista - sono tutti da dimostrare».

Una tragedia che poteva essere evitata, perché Giuseppe aveva già manifestato il suo disagio, la sensazione di essere vittima di una sorta di mobbing, andando già una volta molto vicino a fare una sciocchezza. Certo, la depressione c'era, ma come conseguenza non come causa, e l'insano gesto compiuto (il secondo in un solo anno: in quegli uffici di via dei Mughetti nel 2008 si sparò in testa un Giudice di Pace, messo in un angolo ad occuparsi di cassetto), getta un'ombra sinistra e fa emergere condizioni di solitudine e isolamento.

Le ultime ore dell'archivista sono state ricostruite dagli uomini del commissariato Madonna di Campagna e dal sostituto procuratore Gianfranco Colace. Ieri, poco prima delle 14, Giuseppe ha lasciato il suo ufficio e ha raggiunto l'auto parcheggiata sul retro della struttura, una vecchia Opel Vectra familiare. Dal bagagliaio ha preso due metri di filo elettrico poi ha chiuso la portiera voltando le spalle all'unica cosa che in quel luogo poteva ricordargli i suoi affetti. In quell'auto c'era un pupazzo di pezza, un piccolo "Winnie the Pooh", un volume di fumetti, "Le avventure di Nemo il pesce pagliaccio", una croce e un rosario arrotolato allo specchietto interno e un'immagine della Madonna, "Maria della Serritella", con la scritta "proteggimi", l'ultima cosa che l'archivista ha visto prima di ripercorrere come un automa il cortile e scendere giù, nel seminterrato, in quell'archivio che è stato la sua vita e, ieri, la sua tomba. E' trascorsa un'ora prima che qualcuno si accorgesse della tragedia. Il corpo senza vita di Giuseppe B. è stato trovato attorno alle 15 dalla custode Graziella Occhipinti: «Sono sconvolta, era una persona solare, un gran lavoratore, allegro e simpatico. Si divertiva ad imitare i colleghi ma sul lavoro era serissimo».

Nelle tasche dell'uomo, la polizia ha trovato un biglietto, poche parole: un saluto, le scuse. Impietriti i dirigenti degli uffici, raggiunti dal Presidente del Tribunale di Torino Mario Barbuto, la direttrice Rosa Battaglia e la responsabile del personale che, proprio ieri mattina, poche ore prima del suicidio, aveva comunicato all'archivista il trasferimento interno.

La Cultura del mobbing

Nella lingua Italiana il termine cultura assimila diversi significati uno di questi è quello di indicare l'insieme di costumi e di abitudini che le persone acquisiscono per il semplice fatto di vivere in una determinata comunità.

Pertanto prendendo in considerazione il solo mondo del lavoro si possono definire abitudini quei avvenimenti, come ad esempio i trasferimenti,- cambio mansioni- gli incarichi professionali o quant'altro, che accadano durante la vita professionale di un lavoratore. Quindi per "cultura del mobbing" si vuole intendere quei avvenimenti che, considerate apparentemente lecite, sono di fatto lesivi alla dignità del lavoratore in quanto vengono attuate con l'intenzione di annullare le professionalità e quindi le capacità cognitive del lavoratore stesso, estraendolo di fatto dal contesto in cui svolge le proprie attività lavorative e causandogli, a seguito di questo, uno stato di depressione tale da indurre a dare le proprie dimissioni o peggio ancora a portare al gesto estremo del suicidio

Gli elementi di maggiore rilievo di questa cultura del mobbing si possono così rappresentare:

- la consapevolezza da parte del mobber di rimanere in ogni caso impunito perché consapevole del fatto che in Italia, rispetto alla unione europea, non esiste il reato penale di mobbing;
- le molteplici difficoltà (anche di tipo economico) che un lavoratore-vittima deve affrontare per dimostrare giuridicamente che queste abitudini sono lesive alla dignità e alla professionalità di una persona;
- la poca o totale assenza di conoscenza di quelli che sono i diritti basilari di ogni lavoratore la cui mancanza induce, soprattutto nelle nuove generazioni di lavoratori, a recepire queste abitudini come legittimi effetti di un rapporto di lavoro facendo maturare ulteriormente quella errata convinzione che, la sicurezza del luogo del lavoro – un'adeguata postazione di lavoro – un'adeguato incarico professionale – un'adeguata retribuzione, un'adeguata crescita e formazione professionale, un'adeguato premio di produttività e ferie, nonché il diritto all'assunzione a tempo indeterminato dopo una serie di contratto a termine e molto altro ancora non vengono ritenuti come un dovere a carico del datore di lavoro o per chi è posto in posizione sovraordinata, ma bensì vengono considerati come una gentile e discrezionale concessione dello stesso.

Tale condizione genera di fatto una situazione di prevaricazione sul lavoratore-vittima, che protratta nel tempo produce gravi danni psicofisici alla persona e contestualmente una riduzione della capacità lavorativa, pertanto è fondamentale predisporre una tutela giuridica (anche con normative regionale qualora il legislatore lo prevede) per tutti i lavoratori in modo da assicurare da una parte una migliore qualità della vita sul posto di lavoro e dall'altra parte una più efficiente capacità produttiva dello stesso.

DATI STATISTICI SUL FENOMENO MOBING

NELL'U.E. sono 12 milioni circa 8% dei lavoratori totali

In ITALIA sono 1,5 milioni su 21 milioni di lavoratori di cui:

- il 70% (1.050.000) opera nella pubblica amministrazione
- il 65% (975.000) è apparentemente presente al NORD
- il 79% (1.185.000) la categoria più esposta risulta essere quella degli impiegati
- il 52 % (780.000) colpisce maggiormente la sfera femminile

UNA RILEVAZIONE SINDACALE DATATA 2006 HA EVIDENZIATO CHE IL MOBING CAUSA IL 15 % DELLE MORTI SUL LAVORO

Questi dati non rappresentano una situazione **REALE** in quanto sono ancora molti i lavoratori (vittime) che non denunciano per timore di ripercussioni o per poca o totale assenza di conoscenza dei loro diritti fondamentali o per la semplice consapevolezza che il "mobbing" non è ancora considerato un reato specifico.

FONTI NORMATIVE E REATI CONNESSI

Codice Penale

Singoli reati, anche in concorso tra loro, previsti e puniti dal Codice Penale (es.: ingiuria, violenza privata, molestie, lesioni, etc..), con l'aggravante di cui all'art. 61 n. 11, vale a dire per "aver commesso il fatto (..) con abuso di relazioni di ufficio, di prestazione d'opera...";

Art. 2087 del Codice Civile

(Tutela delle condizioni di lavoro), in virtù del quale il lavoratore ha l'onere di provare il nesso di causalità tra gli eventi dannosi e l'espletamento della prestazione lavorativa, mentre il datore di lavoro ha l'onere di provare di aver ottemperato all'obbligo di protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore

Legge 20 maggio 1970, n. 300

"Statuto dei lavoratori", "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 g.u. n. 187/03

"in attuazione della direttiva europea 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

COMPORAMENTI DISCRIMINATORI USATI NEL MOBBING

- a)** pressioni o molestie psicologiche;
- b)** calunnie sistematiche;
- c)** maltrattamenti verbali ed offese personali
- d)** minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilitare, anche in forma velata ed indiretta;
- e)** critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- f)** delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;
- g)** esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- h)** attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- i)** attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- l)** impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- m)** marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- n)** esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- o)** atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

TABELLA COMPARATIVA

	STALKING	VIOLENZA SESSUALE	MOBBING
Rapporto di base	rapporto di coppia e/o di conoscenza	rapporto di coppia ma molto spesso anche di parentela	esclusivamente rapporto di lavoro di tipo subalterno
soggetto attivo (no la vittima)	ex partner o conoscente - la vittima è quasi sempre una donna	ex partner o parente - raramente è una persona estranea - la vittima è quasi sempre una donna.	Dirigenti capi uffici e colleghi di lavoro. Le vittime e gli autori (mobber) possono essere di entrambi i sessi
Luogo	luoghi aperti spesso di vicinanza al posto di lavoro e di propria abitazione	propria abitazione o luoghi chiusi poco frequente all'aperto	Esclusivamente e unicamente sul luogo di lavoro
Strumenti / metodi	solitamente mediante reiterati tentativi di comunicazione di vario genere (email sms chiamate telefoniche) - intromissione nella vita privata della vittima	Quasi sempre attraverso un' aggressione fisica e mentale che si perpetra con violenza o minaccia o inganno	Sistematicamente con delle azioni persecutorie, apparentemente lecite se analizzate singolarmente, finalizzate all'isolamento di una determinata persona fino all'esclusione della stessa dal contesto umano e lavorativo in cui questa è inserita
tempi di durata / manifestazione	Ricevere direttamente dallo stalker una continua e crescente varietà di contatti che crescendo di intensità possono portare anche ad una possibile aggressione	Subire delle molestie verbale e fisiche che quasi sempre si manifesta in una aggressione di estrema violenza che può però ripetersi	Subire direttamente o indirettamente (per almeno 4-6 mesi) una serie continuata di episodi di sopraffazioni del tipo lavorativo ma anche di tipo personale in modo non sporadico e non saltuario
scopo / fine	ricucire un rapporto di coppia (quasi sempre già concluso) e certe volte riavere anche il controllo totale sulla vittima	appagamento dell'istinto sessuale e desiderio di sottomettere e di controllare totalmente la vittima	indurre la vittima a richiedere il trasferimento o peggio ancora ad abbandonare il posto di lavoro con la consegna delle proprie dimissioni
modalità di reazioni e/o di evasione	<u>POSSIBILITÀ DI DENUNCIARE</u> lo stalker e (rara) di sottrarsi dalla persecuzione.	<u>POSSIBILITÀ DI DENUNCIARE</u> il violentatore e (rara) di reagire ad una aggressione fisica	<u>IMPOSSIBILITÀ DI DENUNCIARE</u> impossibilità quasi totale di reagire e di evadere enorme difficoltà nel dimostrare le sistematiche azioni persecutorie
esiti	danni psichici che possono essere anche permanenti ma che però molto raramente inducono al suicidio	danni fisici e psichici che possono essere anche permanenti che però raramente inducono al suicidio	danni psichici con riflesso fisici che possono essere anche permanenti che però sempre più inducono frequentemente anche al suicidio
	ESISTE IL REATO	ESISTE IL REATO	NON ESISTE IL REATO