

2

Palermo, piano-formazione al via

Firmato l'accordo con le organizzazioni sindacali per il Piano di formazione pluriennale dei dipendenti della Provincia di Palermo. Circa trecento dipendenti, compresi i dirigenti, frequenteranno per tre anni corsi di formazione per un totale di diecimila ore. Il progetto prevede corsi base e di elevata specializzazione. Saranno gestiti da un consorzio formato da Cerisid e Isida. Il ciclo inizierà a ottobre, finirà nel giugno del 2000.



Matera, nuova fabbrica di salotti

Ha cominciato a funzionare ieri (andrà a regime entro una settimana) il nuovo stabilimento «Nicoletti», una delle maggiori aziende del polo del salotto, alla periferia di Matera. L'investimento è stato di circa 50 miliardi. La fabbrica occupa una superficie di 100 mila metri quadrati, circa la metà dei quali coperti, e permetterà di produrre diecimila «sedute» al giorno. Entro il maggio del Duemila avrà in organico 450 dipendenti.

L'indagine

In Italia la persecuzione psicologica in fabbrica riguarda un milione e mezzo di lavoratori
Un gruppo di parlamentari prepara una legge

Stress da capo: sono 12 milioni i casi in Europa

il mobbing

Emanate dall'Ente nazionale per la Salute e la Sicurezza svedese in conformità alla Sezione 18 dell'Ordinanza sull'Ambiente di Lavoro (1977) del 21 settembre 1993, le disposizioni «antimobbing» sono entrate in vigore in Svezia il 31 marzo 1994. Questo il testo integrale.

Definizioni e campo d'applicazione

Sezione 1

Queste disposizioni vanno applicate in tutte quelle realtà nelle quali i lavoratori possono essere oggetto di una qualsiasi forma di persecuzione durante il lavoro. Per persecuzione si intendono ricorrenti azioni riprovevoli o chiaramente ostili intraprese nei confronti di singoli lavoratori, in modo offensivo, tali da determinare l'allontanamento di questi lavoratori dalla collettività che opera nei luoghi di lavoro.

Principi generali

Sezione 2

Il datore di lavoro dovrebbe pianificare e organizzare il lavoro in modo da prevenire, per quanto possibile, queste forme di persecuzione nei luoghi di lavoro.

Sezione 3

Il datore di lavoro dovrà comunicare in modo inequivocabile che queste forme di persecuzione non potranno assolutamente essere tollerate nel corso dell'attività lavorativa.

Procedure particolari

Sezione 4

Nel corso dell'attività lavorativa dovranno essere previste delle procedure che consentano di individuare i sintomi di condizioni di lavoro persecutorie, l'esistenza di problemi inerenti all'organizzazione del lavoro o eventuali carenze per quanto riguarda la cooperazione che possono costituire il terreno adatto all'insorgere di qualche forma di persecuzione psicologica durante l'attività lavorativa.

Sezione 5

In presenza di questo tipo di sintomi dovranno essere immediatamente adottate e applicate delle efficaci contromisure. Contemporaneamente sarà condotta un'indagine per accertare se questa mancata cooperazione non debba essere imputata ad una inadeguata organizzazione del lavoro.

Sezione 6

I lavoratori sottoposti a queste forme di persecuzione sul lavoro dovranno ricevere aiuto e sostegno immediati, per cui il datore di lavoro dovrà prevedere procedure speciali.

Raccomandazioni di ordine generale dell'ente nazionale svedese per la salute e la sicurezza sul lavoro in merito all'applicazione delle disposizioni relative alle misure da adottare contro ogni forma di persecuzione sul lavoro.

Premessa

A monte di queste forme di persecuzione possono esserci carenze relative all'organizzazione del lavoro, del sistema informativo interno, una gestione inadeguata del modo di lavorare, un carico di lavoro eccessivo, al contrario, insufficiente. Il tipo di prestazione lavorativa richiesta, carenze nella politica del personale scelta dal datore di lavoro, o, ancora, il tipo di atteggiamento tenuto dal datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti e le sue eventuali reazioni. Problemi organizzativi persistenti insoliti possono causare forti tensioni mentali negative nei gruppi di lavoratori, con una diminuita capacità di tolleranza dello stress. Questo potrebbe indurre la cosiddetta «mentalità del capro espiatorio» e attivare comportamenti di rifiuto nei confronti dei singoli lavoratori. Le cause dei problemi vanno ricercate nelle condizioni di lavoro reali, soprattutto nel caso in cui più persone, singolarmente, sono state oggetto per un lungo periodo di vari tipi di per-

Nei Paesi dell'Unione Europea, secondo un'indagine compiuta nel 1998, oltre 12 milioni di lavoratori sono vittime del «mobbing», una forma di persecuzione psicologica che viene esercitata sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti dei dirigenti, dei colleghi di quadro superiore o degli stessi datori di lavoro. Un fenomeno che si sta cominciando a quantificare anche in Italia con risultati preoccupanti. Secondo alcune stime le vittime del mobbing nel nostro Paese sarebbero un milione e mezzo pari al 6% della popolazione attiva. Alla luce di

questi dati la Uil piemontese e la Uilca (Uil Credito e Assicurazioni) hanno deciso di avviare un'indagine fra i dipendenti delle aziende di credito e assicurazione della regione, avvalendosi della collaborazione della bolognese Prima (Associazione italiana contro il Mobbing lo stress psicologico).

La Uilca ha già iniziato a distribuire un questionario ai propri iscritti che in Piemonte sono 3.000, pari a circa il 15% della forza lavoro complessiva. I risultati dell'indagine saranno resi noti in un convegno a Torino in autunno. «Il mobbing-

spiega Amedeo Croce, segretario della Uil Piemonte - è un fenomeno da non sottovalutare. Non dimentichiamo che sulle malattie professionali siamo partiti con 30 anni di ritardo». E ricorda che dal '90, molte sentenze hanno riconosciuto ipotesi risarcitorie legate a danni subiti sul luogo di lavoro mentre annuncia che un gruppo di parlamentari, tra cui Giancarlo Tapparo e Giorgio Benvenuto, presenterà un progetto di legge per il riconoscimento della malattia del «Mobbing», ossia il «terrorismo psicologico sul posto di lavoro» attuato da colleghi o da supe-

riori. Il mobbing - ha aggiunto Harald Ege, docente di psicologia del lavoro e presidente di «Prima», l'associazione italiana contro lo stress psicologico, la cui sede torinese aprirà i battenti il prossimo 15 luglio - è un fenomeno assai più diffuso di quanto si pensi.

Secondo un'indagine compiuta nel 1998, nei Paesi dell'Unione europea, le vittime sono stimate, infatti, in oltre 12 milioni di lavoratori. Ed oltre ad un effetto negativo per le aziende, ha anche un effetto negativo per le aziende, che subiscono la minor resa dei lavoratori.

re in modo offensivo il lavoratore, oppure boicottarlo o disprezzarlo; esercitare minacce, intimidire o avvilire la persona, come nel caso di molestie sessuali; insultare, fare critiche esagerate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato; controllare l'operato del lavoratore senza che lo sappia e con l'intento di danneggiarlo; applicare «sanzioni penali amministrative» ad un singolo lavoratore senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere insieme a lui/lei i problemi. Queste sanzioni possono tradursi, ad esempio, in un allontanamento immotivato dal posto di lavoro o dai suoi doveri, in un trasferimento altrettanto immotivato o in richieste di ore di lavoro straordinario, in un evidente ostruzionismo nei suoi confronti per quanto riguarda le richieste di formazione o di permessi (ma in questo caso si deve fare riferimento al «bossing»).

Gli atteggiamenti cosiddetti offensivi sono quelli caratterizzati da un'assoluta mancanza di rispetto e lesivi dei principi di ordine generale che dovrebbero essere alla base di un atteggiamento rispettoso e morale nei confronti delle altre persone. Difatto si tratta di azioni che hanno un effetto negativo, a breve e lungo termine, sia sui singoli individui sia sui gruppi di lavoro. A scanso di equivoci è opportuno aggiungere che occasionali divergenze di opinioni, momenti di conflitto e eventuali problemi che si dovessero verificare durante i normali rapporti di lavoro dovrebbero essere considerati fenomeni normali, in quanto si può parlare di «forme di persecuzione» solo quando i conflitti personali degenerano fino alla mancanza di rispetto del diritto delle persone alla propria integrità personale e scivolano verso azioni del tutto prive di etica del tipo di quelle sopracitate con effetti devastanti sui singoli lavoratori.

Misure di ordine generale per prevenire qualsiasi forma di persecuzione psicologica

Sezione 2

L'Ordinanza dell'Ente nazionale svedese per la Salute e la Sicurezza relativa al Controllo dell'Ambiente di Lavoro definisce le varie responsabilità del datore di lavoro e che riguardano numerosi aspetti dell'A. d. L. Ripartiamo alcuni esempi di misure di ordine generale che il datore di lavoro può adottare per prevenire le forme di persecuzione nei luoghi di lavoro: elaborare una politica ad hoc per l'ambiente di lavoro che, tra l'altro, illustri le intenzioni, gli obiettivi e l'atteggiamento di ordine generale nei confronti dei propri dipendenti; elaborare delle procedure che garantiscano condizioni psicologiche e sociali nei luoghi di lavoro le migliori possibili, anche per quanto concerne la situazione lavorativa e l'organizzazione del lavoro; adottare misure per impedire che si manifestino reazioni negative sul lavoro, ad esempio elaborando delle regole che incoraggino un clima di rispetto e di amicizia nel luogo di lavoro. Sono soprattutto il datore di lavoro e i suoi rappresentanti che per primi devono dare il buon esempio in tal senso. I quadri e dirigenti devono ricevere una formazione tale da consentire loro di gestire le materie che rientrano nelle leggi di diritto del lavoro, gli effetti delle varie condizioni di lavoro sulle persone, i rischi di conflitto all'interno dei gruppi di lavoratori, in modo che siano in grado di rispondere con prontezza con un sostegno qualificato a quei lavoratori che si trovassero in situazioni di stress e di crisi. Anche in considerazione della loro personale situazione lavorativa e del loro ambiente di lavoro, è importante che i dirigenti direttamente coinvolti in attività di gestione e di controllo del personale abbiano conoscenze abbastanza approfondite in determinati campi in modo da sapere come mettere in grado il lavoratore di adeguarsi nel modo giusto al gruppo di lavoro al quale è assegnato. Ugualmente importante è comunicare in modo chiaro quali siano le regole vigenti nel luogo di lavoro e fornire ad ogni lavoratore tutte le informazioni sulle attività e sui loro obiettivi.

LA RADIOGRAFIA DEL FENOMENO



sezione psicologica. Naturalmente a volte le cause o i tentativi di esclusione vanno ricercati nel comportamento o nel modo di agire scelti dai singoli individui. Ma si potrebbe riscontrare che, anche in questi casi, alla radice del problema vi sono situazioni lavorative insoddisfacenti per cui i singoli lavoratori, in preda all'ansia e alla disperazione, non trovano altra soluzione al loro profondo disagio se non quella di agire in modo tale da danneggiare o provocare altri loro compagni. Le conseguenze di queste forme di persecuzione sono gravi e possono assumere varie forme. Tra i singoli lavoratori: aumento delle divergenze in termini di avversione dichiarata, irritabilità o accentuata indifferenza; infrazione deliberata delle regole o rispetto esagerato delle stesse; prestazioni ridotte; elevato livello di stress, scarsa tolleranza del-

lo stesso con reazioni esagerate, a volte con crisi traumatiche; patologie di tipo fisiologico, abuso di sostanze dannose o reazioni a livello mentale, ad esempio disturbi del sonno, perdita di autostima, ansia, il fenomeno del «rimuginare» su cose e fatti, depressione e sintomatologia maniacale; a volte invece la conseguenza può essere una marcata aggressività o una grave stanchezza; incapacità di guardare avanti o irragionevoli richieste di rivendicazione; pensieri suicidici o atti di violenza contro se stessi. Se le forme di persecuzione sul lavoro non cessano immediatamente c'è il rischio che i sintomi diventino permanenti, si cronificano e quindi richiedono senz'altro un aiuto medico e/o psicologico. Conseguenze all'interno del gruppo di lavoro. Efficienza e produttività ridotte. Mancato rispetto delle regole esistenti o

irrigidimento per quanto riguarda il rispetto delle stesse. Critiche sempre più marcate nei confronti del datore di lavoro, mancanza di fiducia, generale senso di insicurezza. Un aumento del dissenso, ad esempio mancanza di comprensione nei confronti di modi diversi di fare le cose, allontanamento dal gruppo e dai propri doveri, tentativi di spezzare il potere, o, al contrario, di formare combriccole potenti. Elevato assenteismo per malattia, problemi di abuso di sostanze, notevole avvicendamento del personale e un aumento delle richieste di permessi. Scarsa tolleranza nei confronti dello stress e delle tensioni, esintomi generali di insoddisfazione. Tendenza ad ingigantire piccoli problemi. La ricerca continua di capri espiatori. La capacità e la prontezza del gruppo di lavoratori di partecipare alla soluzione dei problemi interni aumenteranno o diminuiranno in modo palpabile, oppure scompariranno a seconda del modo in cui il conflitto viene considerato e affrontato dal datore di lavoro. Se non si provvede in nessun modo la situazione di rischio peggiora sempre di più con il passare del tempo.

Guida alle singole sezioni: definizioni

Sezione 1

Le varie forme di persecuzione possono essere esercitate sia dai lavoratori stessi sia dal datore di lavoro direttamente o da suoi rappresentanti. (La persecuzione sul lavoro - mobbing - che diventa politica aziendale, cioè esercitata per motivi di riorganizzazione, di riduzione del personale o per eliminare lavoratori scomodi, in inglese viene denominata «bossing») (N.d.T.). Fenomeni quali la pressione psicologica, la crudeltà mentale, l'isolamen-

to sociale e le molestie, tra cui quelle sessuali, vengono considerati con sempre maggiore frequenza problemi che riguardano la vita lavorativa e complessivamente rientrano nel termine di violenza o persecuzione. Si tratta di problemi molto seri con effetti gravi e dannosi sia sui singoli lavoratori sia sul gruppo di lavoro se non vengono valutati e gestiti in tempo. Questi effetti possono tradursi in stati patologici, mentali e fisici, che a volte possono diventare cronici, e sfociare addirittura in un rifiuto della vita lavorativa e della collettività che opera nell'ambiente di lavoro. Varie sono le forme di persecuzione psicologica. Ad esempio: calunniare o diffamare un lavoratore, oppure la sua famiglia; negare deliberatamente informazioni relative al lavoro oppure fornire informazioni non corrette a riguardo; sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro; esclude-

