

E i «mobbizzati» fondano un movimento

Ora anche in Italia i mobbizzati si sono organizzati e costituiti in associazione decidendo di uscire dalla silenziosa categoria di vittima, di malato, nella quale fino ad oggi si era tentato di rinchiodarli per rendere inefficace e socialmente irrilevante non solo la protesta e la richiesta di rispetto per un diritto primario quale è quello del lavoro ma, soprattutto, per neutralizzare la forte carica di denuncia di comportamenti illegittimi

che la condizione di mobbizzato sempre sottende. La loro associazione si chiama MILMA, ovvero Movimento italiano mobbizzati associati ed ha sede a Roma in via Filippo Meda 169, tel. 06.451.08.43 oppure 039.223.20.38. L'Associazione si propone di perseguire due obiettivi: uno verso gli associati ai quali intende offrire assistenza e servizi affiancandoli nel percorso di difesa, anche legale, della propria dignità, professionalità e del posto di lavoro oltre che nell'opera di recupero psico-fisico che spesso si rende necessaria; dall'altro lato, si propone di contribuire, collaborando con le istituzioni preposte, alla conoscenza e identificazione del fenomeno e a promuovere una legislazione di tutela che ponga l'Italia alla pari, in materia, con le nazioni più avanzate.



3

La legge

Presentato dai senatori Ds
un nuovo «pdl»
che ci avvicina all'Europa

Guerra al «mobbing»,
violenze morali e soprusi
di padroni, capi e colleghi

NICOLA RICCI

Disegno di legge per la «tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito della attività lavorativa» presentato su iniziativa dei senatori Tapparo, Battafarano, Michele De Luca, Duva, Grusso, Manzi, Montagnino, Pelella, Piloni, Ripamonti e Smuraglia.

Articolo 1
(Finalità e campo applicativo)

La presente legge tutela le persone che lavorano da violenze morali e persecuzioni psicologiche perpetrate in ambito lavorativo mediante azioni definite dall'articolo 2.

La tutela si esplica per tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, comprese le collaborazioni, indipendentemente dalla loro natura, mansione e grado, e riguarda qualsiasi lavoratrice e lavoratore.

Articolo 2
(Definizione)

Ai fini della presente legge vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche, nell'ambito dell'attività lavorativa, quelle azioni che mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore. Tali azioni devono essere svolte con carattere sistematico, duraturo e intenso.

Gli atti vessatori, persecutori, le critiche e i maltrattamenti verbali esasperati, l'offesa alla dignità, la delegittimazione di immagine, anche di fronte a soggetti esterni all'impresa, ente o amministrazione - clienti, fornitori, consulenti -, comunque attuati da superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, per avere il carattere della violenza morale e delle persecuzioni psicologiche, devono mirare a discriminare, screditare o, comunque, danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale e informale, grado di influenza sugli altri. Alla stessa stregua vanno considerate la rimozione da incarichi, l'esclusione o immotivata marginalizzazione dalla normale comunicazione aziendale, la sottostima sistematica dei risultati, l'attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica e di salute. Ciascun elemento concorre individualmente nella valutazione del livello di gravità.

Ai fini dell'accertamento della responsabilità soggettiva l'istigazione è considerata equivalente alla commissione del fatto.

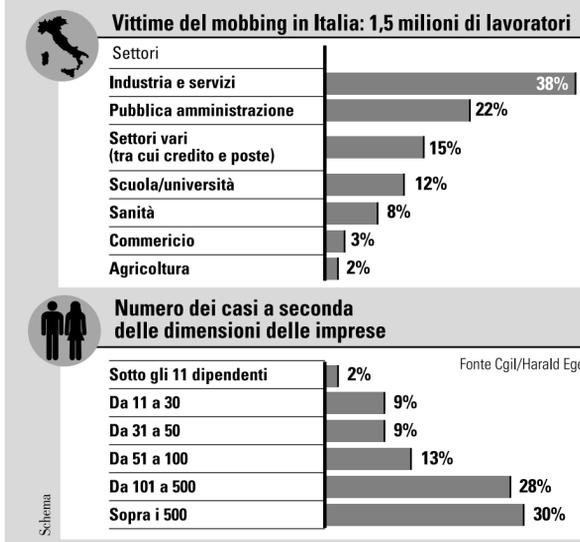
Articolo 3
(Prevenzione ed informazione)

Ai fini di prevenire le attività di violenza morale e persecuzione psicologica, i datori di lavoro, pubblici e privati e le rispettive rappresentanze sindacali aziendali, pongono in essere - anche in attuazione di quanto previsto dall'art. 2082 c.c. - iniziative di informazione periodica verso i lavoratori. Tali azioni concorrono ad individuare, anche a livello di sintomi, il manifestarsi di condizioni di maltrattamenti e di discriminazioni, così come espresse dall'articolo 2. L'attività informativa, investe anche gli aspetti organizzativi - ruoli, mansioni, carriere, mobilità -, nei quali la trasparenza e la correttezza nei rapporti aziendali e professionali deve essere sempre manifesta. Qualora siano denunciati da parte di singoli o da gruppi di lavoratori, al datore di lavoro e/o alle rappresentanze sindacali aziendali, comportamenti di cui all'art. 2, questi ultimi hanno l'obbligo di attivare procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati e misure per il loro superamento.

Una legge contro il «mobbing», ovvero a favore della «Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito della attività lavorativa». Porta la firma di un gruppo di senatori Ds ed è stata presentata nei giorni scorsi a Palazzo Madama. Macos'è, più di preciso, il mobbing?, termine molto in uso in Gran Bretagna o nei paesi del Nord Europa ma in Italia conosciuto solo agli addetti ai lavori. «La pubblicistica anglo-sassone più avanzata» è scritto nell'introduzione del ddl - ha definito «mobbing» il fenomeno delle violenze morali, pressioni e molestie psicologiche. Il «mobbing» si determina quando tali fatti si realizzano in modo sistematico, duraturo e intenso, tra lavoratori e nel rapporto tra lavoratori e datori di lavoro (pubblici e privati). Si tratta di problemi rilevanti che devono essere affrontati con un rapporto equilibrato nella relazione con gli spazi di autonomia gestionale e organizzativa propri delle imprese e degli enti. I soggetti che restano vittime di tali azioni vengono colpiti psicologicamente, spesso con forme depressive gravi, e compresse nella capacità lavorativa e nella propria autostima. In casi estremi la forte pressione psicologica, le «percosse psichiche», i maltrattamenti verbali, le molestie sessuali, la compressione della vittima in una permanente condizione di inferiorità, concorrono, spesso in modo decisivo, al suicidio.

In Svezia si è calcolato che le cause di suicidio vedono il «mobbing» come elemento scatenante su oltre il 15% dei casi. Le forme depressive dovute al «mobbing» recano un danno socio-economico rilevante, quindi intervenire su questo problema - notano i senatori Ds - non è solo necessario per ragioni etiche, di giustizia e di correttezza nei rapporti umani, ma anche di opportunità economica, sia per il buon funzionamento delle aziende, sia per minimizzare i costi sociali e sanitari, sia anche, per accrescere la coesione sociale. Il provvedimento legislativo proposto dai Ds punta prima di tutto a favorire una azione preventiva efficace, a informare e sensibilizzare tutti i soggetti interessati alla gravità del problema, per riconoscere il «mobbing», per poter intervenire quando le molestie morali e le violenze psicologiche non abbiano ancora prodotto danni. Oltre alla definizione del fenomeno (art. 2), vengono definite le azioni di prevenzione ed informazione che vanno attuate per prevenire e controllare il «mobbing» ed i suoi effetti (art. 3). Ed ancora: vengono previste precise responsabilità disciplinari (art. 4) e viene data la praticabilità ad adeguate azioni di tutela con il ricorso alla conciliazione ed in giudizio (art. 5). Viene prevista la possibilità del ripristino della situazione professionale colpita dalle azioni di «mobbing», o comunque il loro risarcimento (art. 6) e la pubblicità nell'azienda o ente interessato alle risultanze giudiziarie delle determinazioni disciplinari assunte (art. 7). Infine, è prevista la nullità di tutti quegli atti di ritorsione che possono condizionare l'iniziativa di tutela del lavoratore colpito da «mobbing» (art. 8).

LE CIFRE DEL FENOMENO



mento. Per la predisposizione di tali misure vengono sentiti anche i lavoratori dell'area aziendale interessata ai fatti accertati.

Al momento della formalizzazione di qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, il datore di lavoro consegna ai lavoratori un indirizzo del Ministero del lavoro relativo alla tutela delle violenze morali e persecuzione psicologica nel lavoro. Tale comunicazione del Ministero del lavoro deve essere affisse nelle bacheche aziendali.

Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto a due ore di assemblea su base annuale, fuori dall'orario di lavoro, per trattare il tema delle violenze morali e persecuzioni psicologiche nel luogo di lavoro, così come espresso negli articoli 1 e 2 della presente legge. Le assemblee sono indette con le modalità e si svolgono nelle forme di cui all'articolo 20 della legge citata. Alle assemblee possono partecipare le rappresentanze sindacali aziendali, i dirigenti sindacali ed esperti.

Articolo 4
(Responsabilità disciplinari)

Nei confronti di coloro che attuano azioni di cui all'articolo 2, si configura responsabilità disciplinare, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Analoga responsabilità grava su chi denuncia consapevolmente fatti di cui all'articolo 2, che si rivelino inesistenti, per ottenere vantaggi comunque configurabili.

Articolo 5
(Azioni di tutela giudiziaria)

Il lavoratore che abbia subito violenza morale e persecuzione psicologica nel luogo di lavoro ai sensi dell'articolo 2, e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi ma intenda adire il giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, anche attraverso le rappresentanze sindacali aziendali. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile. Il giudice condanna altresì il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

Articolo 6
(Conseguenze per gli atti derivanti dalle violenze psicologiche)

Le variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni, negli incarichi, nei trasferimenti o le dimissioni, determinate da azioni di violenza morale e persecuzione psicologica, sono impugnabili ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2113 del Codice Civile, salvo risarcimento dei danni ai sensi dell'articolo 6 della presente legge.

Articolo 7
(Pubblicità del provvedimento del giudice)

Su istanza della parte interessata il giudice può disporre che del provvedimento di condanna o di assoluzione venga data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per attività e attività, dove si è manifestato il caso di violenza morale e persecuzione psicologica, oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali azioni di violenza e persecuzione.

Articolo 8
(Nullità degli atti discriminatori e di ritorsione)

1. Tutti gli atti o fatti che derivino da comportamento di cui agli artt. 1, 2 e 3 sono nulli. I provvedimenti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore che abbia posto in essere una denuncia per comportamenti di cui all'articolo 2, in qualunque modo peggiorativi della propria condizione professionale, compresi i trasferimenti e licenziamenti, adottati entro un anno dal momento della denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio, salvo prova contraria, ai sensi dell'articolo 2728, comma 2, del codice civile.

La violenza nei luoghi di lavoro può assumere forme psicologiche ed in tal caso siamo al «Mobbing» oppure, distinguendo la fonte del sopruso, al «Bossing». Il fenomeno è vecchio ma in Italia la sua scoperta è recente. Ne parliamo con Luisa Benedettini, responsabile Cgil dell'ufficio Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Che cosa si intende per «Mobbing»?
«Per la Cgil la migliore definizione è data dall'ordinanza svedese: "Violenza psicologica". Gli svedesi, in verità, parlano di "persecuzione psicologica" attuata con "ricorrenti azioni chiaramente ostili intraprese nei confronti di singoli lavoratori, in modo offensivo, tali da determinare il loro allontanamento dalla collettività del lavoro".

Proviamo a ipotizzare un caso concreto?
«Per esempio un gruppo di dirigenti di fronte ad un nuovo ingresso di un quadro giovane che potrebbe minare le speranze di carriera di uno dello staff aziendale. Molti aspirano a quel posto e temono che il giovane rampante in arrivo glielo possa "soffiare" ed allora mettono in atto azioni tra loro concordate di disturbo o di scoraggiamento nei confronti del rivale. Oppure anche il singolo che si sente minacciato potrebbe attuare azioni di disturbo contro quella che percepisce come una minaccia».

Ma questa è un'ipotesi o un fatto concreto?
«È un fatto reale. Durante i convegni sul mobbing sono giunte moltissime testimonianze di persone che si ritengono vittime. Questa modalità di "tutelarsi" da una minaccia alla carriera, comunque, è tra le più banali».

Il «Bossing»?
«Il caso tipico è l'azienda che vuole ridurre l'organ-

PARLA LUISA BENEDETTINI (CGIL)

«Nei casi più gravi si arriva al suicidio»

GIOVANNI LACCABO

co in modo indolore, e quindi decide chi vuole espellere adottando come strategia aziendale una condotta persecutoria nei confronti di chi deve essere costretto a dimettersi».

Strategia? Sembra il caso più frequente...
«Parlare di numeri è un azzardo. Non si può ancora stabilire se siano più frequenti i casi di mobbing oppure di bossing. Nel senso che, almeno in Italia, sono state attuate pochissime indagini. Una sola sul mobbing e riguarda 500 persone».

Al contrario della Svezia. Come mai?
«Gli svedesi sono avanti su molti fronti. Non hanno problemi di disoccupazione, possono dedicarsi alla qualità della vita del cittadino, del lavoratore. È un fatto di civiltà. La Cgil ritiene che il mobbing sia innanzitutto un fatto di incultura, di inciviltà del lavoro. In Svezia la mancanza di rispetto per la persona altrui è un fatto meglio percepito. C'è maggiore sensibilità».

E da escludere una concezione del «Mobbing» come persecuzione personale? È un fenomeno solo di struttura?

«Il sindacato è portato a osservare che una cattiva organizzazione del lavoro, oppure una gestione

zione delle risorse umane, da parte dell'azienda, può provocare fenomeni di questa natura. Proprio perché si creano conflitti e disagi non affrontati, e non risolti tempestivamente, che degenerano in fenomeni patologici».

Dunque potrebbe essere il risultato anche di una situazione non voluta?
«In astratto, è possibile, ma noi contestiamo questa teoria in quanto la volontà ha pur sempre un ruolo. In una delle due casistiche che ho citato sopra: o siamo nel bossing, e allora siamo di fronte all'intenzionalità, oppure siamo nel mobbing, e allora siamo di fronte alla incapacità del management a gestire in modo efficace l'azienda, dal punto di vista qualitativo. Non sanno risolvere i problemi, dunque anche in questo caso c'è una responsabilità».

Dunque è da escludere l'errore casuale...
«È sempre segnale di una trascuratezza, di qualcosa che non funziona nell'organizzazione del lavoro, cui si ha il dovere di rimediare».

Con quali conseguenze?
«Abbiamo cercato di valutare proprio questa dimensione. Il fenomeno mobbing è molto più pericoloso di quanto potrebbe apparire ad un approccio

puramente psicologico. Non siamo di fronte a conflitti dovuti a diversità di carattere. Dal punto dei vista dei danni, le conseguenze sono molto gravi».

Quali sono?
«Innanzitutto la vittima. Può perdere la salute fisica e mentale sino ad arrivare anche al suicidio. Oppure ad atti di violenza contro altri. E gli effetti si riversano a catena su chi sta intorno alla vittima, a partire dalla famiglia che viene coinvolta dal disagio».

È l'azienda?
«Anche l'azienda subisce danni. Ha creduto di risolvere un problema ed invece si trova imbarcata in una vicenda dai risvolti pesanti, sia economici sia di immagine, perché distrugge una persona, una capacità, ma continua a pagare lo stipendio ad uno che viene emarginato. Inoltre, se l'interessato si rivolge al giudice con una denuncia, l'azienda si trova nella condizione di dover pagare il danno. Poi l'immagine dell'impresa dove accadono fenomeni di questo tipo non ne esce avvantaggiata. Infine occorre aggiungere la società, nell'elenco dei danneggiati: i costi della sanità per assistere la vittima, che ha bisogno di cure».

Quindi, gli effetti del «Mobbing» non si possono

predeterminare, nemmeno approssimativamente?
«E come sarebbe possibile? Basti pensare a tragedie che la cronaca non riesce quasi mai a spiegare. Si dice: "Atto di follia". Invece era la fine di un percorso che si doveva gestire in un altro modo».

E come si valuta il «Mobbing» dal punto di vista dei diritti?

«Se riuscissimo a rendere consapevole ciascun lavoratore che è titolare non solo di un diritto al lavoro, ma anche di un lavoro che lo soddisfa, o almeno che non gli provoca disagio, probabilmente i lavoratori sarebbero meno indifesi. Potrebbero reagire. Potrebbero segnalare comportamenti persecutori da parte di qualcuno o addirittura dell'azienda. Il sindacato si sente pronto a tutelare il diritto a non subire vessazioni».

Al diritto del lavoratore corrisponde uno specifico dovere dell'impresa?

«Certo. Così come è tenuta a valutare i rischi fisici e psichici, gli infortuni e le sostanze pericolose, allo stesso modo deve essere attenta a prevenire il mobbing. Prevenire il conflitto tra persone per accaparrarsi un posto, monitorando e cercando di captare se esiste un disagio e se questo derivi da come è organizzato il lavoro, dai rapporti personali, dagli incarichi che vengono affidati».

E se si tratta di disagio personale?
«In tal caso siamo in una situazione completamente diversa. L'ordinanza svedese, se viene studiata e seguita passo passo, fornisce un percorso per prevenire. Tuttavia, una volta accertata la presenza di fenomeni, si può selezionarli tramite test per distinguere il mobbing da tutto ciò che non è frutto di vessazione sul lavoro».

