

Giovani, disoccupato il 32,3 per cento

È in leggero calo la disoccupazione giovanile: scende, infatti, dal 34,5 per cento del gennaio 1999 all'attuale 32,3, diminuendo del 2,2 per cento in un anno. A rivelarlo sono i risultati preliminari del Rapporto giovani 2000 elaborato dal Cnel. Dal rapporto emerge poi che il tasso di disoccupazione giovanile rimane caratterizzato da profonde differenze territoriali e di genere: si passa dal 7,6 per cento di giovani maschi

disoccupati del Nord-Est al 64,2 per cento delle ragazze senza lavoro nel Mezzogiorno. Dal secondo rapporto sul ruolo delle donne nello sviluppo socio-economico, elaborato sempre dal Cnel, risulta che la presenza delle donne nel mondo del lavoro è in crescita. Nel 1998 le Italiane rappresentavano il 36 per cento dei lavoratori, ma, su 100 nuovi occupati tra il 1998 e il primo settembre 1999 ben 85 sono donne. La crescita femminile è evidente soprattutto nel lavoro autonomo e nella libera professione, dal 1996 al '98 le imprenditrici sono aumentate del 22 per cento. Nel lavoro dipendente, poi, le donne in posizioni medio-alte sono arrivate a rappresentare nel '98 il 32,1 per cento, con una crescita del 26 per cento in quattro anni.



3

CGIL-CISL-UIL PRESENTANO UN DOSSIER SU CINQUE VITTIME: LE STORIE DI CINQUE FORME DI PERSECUZIONE «SCIENTIFICA» DEI LAVORATORI

Monna, inserzione pubblicata da un quotidiano locale: «Importante azienda ricerca un/a efficiente Responsabile del Customer Service che possa coordinare un piccolo team di persone... Richiedesi: esperienza, spirito organizzativo, capacità relazionali, conoscenza dei «ferri del mestiere» del capo: bastone e carota».

Anna la conserva ancora nel portafoglio. La fa vedere, prova provata che non ha esagerato a rivolgersi ai sindacati, prima, ed adesso a diventare uno dei cinque casi esemplari di mobbing divulgati da Cgil-Cisl-Uil in un convegno a Monza.

ANNA
«Ho quarant'anni. Lavoravo per una multinazionale, ma non ero soddisfatta della carriera. Quando ho visto quell'inserzione, anche se perplessa, mi sono detta: «Proviamoci». Ho fissato un colloquio, il manager con cui ho parlato mi ha detto che potevo avere grandi possibilità di «brillare di luce propria e non riflessa», se agivo con fermezza e determinazione. Mah: non ero del tutto a mio agio, io sono una persona positiva, portata più a mediare che a comandare, comunque... Mi affidarono l'Ufficio Vendite. Però l'ufficio non c'era: non avevo né scrivania, né telefono. Invece mi affidarono un libro nero, sul quale avrei dovuto segnare gli errori commessi dagli addetti alle vendite. Dopo tre errori della stessa persona, avrei dovuto segnalare il caso alla direzione. Il mio capo mi disse che c'erano degli indesiderabili, degli scansafatiche. Io dovevo: «Controllarli, martellarli, farli vomitare giallo». Tra gli indesiderabili c'era anche un handicappato. Io non ho segnato nessuno. Alla scadenza del periodo di prova sono stata licenziata. Credo di esser finita io, nel libro nero... Ero andata per mobbizzare, sono finita mobbizzata».

CRISTINA
«Ho quasi trent'anni e sto cercando un lavoro. L'ultimo sono stata costretta a lasciarlo. Ero segretaria di un manager in una grande ditta, e tutto andava bene fin quando lei ha portato in ufficio una nuova collaboratrice. Da allora ha cominciato ad assegnarmi lavori diversi dai soliti, senza aiutarmi. Ogni volta che le chiedeva un consiglio trovavo una scusa: «Non ho tempo», «non ho voglia», «perché vieni sempre da me?». Una volta mi ha affidato delle registrazioni contabili, spiegandomi come farle. Le ho fatte come diceva, e si è arrabbiata: «Hai sbagliato tutto!». Alla fine mi sono dimessa. E lei ha commentato così: «La bella notizia ai colleghi la dà lei o la do io?». Ho capito allora che mi tormentava proprio per spingermi ad andarmene».

SILVIO
«Lavoravo in una multinazionale. Come? Come, diciamo, «quasi manager»: varie volte mi avevano affidato incarichi complicati, promettendomi salti di carriera che non arrivavano. Adesso avevano una bella rogna organizzativa, e mi chiesero di occuparmene. Io rifiutai, ma mi garantirono: «Se ce la fai, diventi direttore». Studiai la situazione: risolverla richiedeva certi costi. Proposi un budget, accettarono. Ce la feci, coi costi annunciati. La direzione generale, probabilmente ignara, chiese ragione delle spese. I direttori del mio settore scaricarono tutto su di me. Altro che promozione... Mi ritrovai trasferito in un altro ufficio. Mi assegnarono dei collaboratori che non mi ubbidivano, che in realtà ricevevano ordini da altri... Alla fine, deluso, mi sono licenziato».

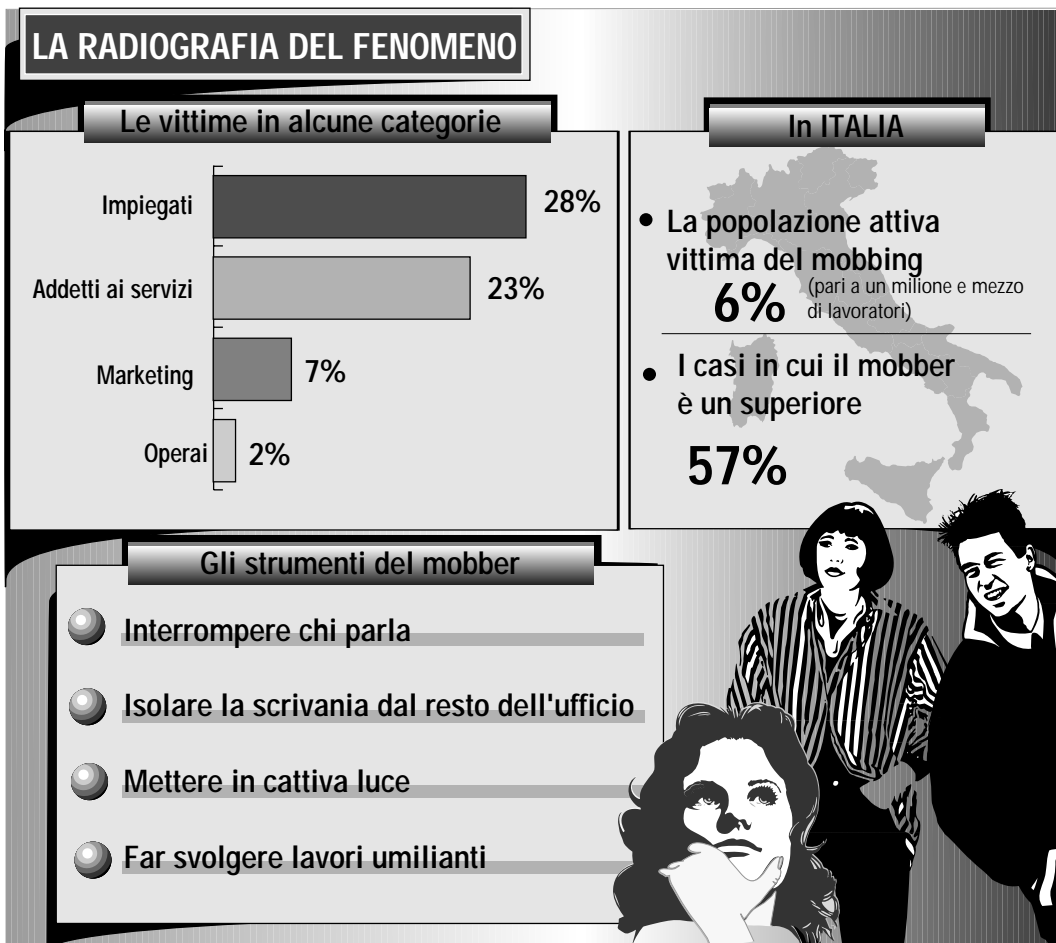
ORNELLA
«Adesso ho tre figli. Lavoro da sempre nello stesso ufficio, ma non so quanto resisterei: mi sto curando a Milano, alla Clinica del Lavoro. È cominciata quando rimasi incinta la prima volta. Io lo avevo già sentito, il mio capufficio ed altri dirigenti, sparare delle donne incinte: «Creano danni... Stiano a casa... Infatti le nostre mogli non lavorano...». Insomma, non avevo il coraggio di dirlo. Quand'ero al terzo mese, è stato mio marito a venire in azienda per spiegare che aspettavo un figlio. Beh: improvvisamente il capufficio non mi salutava più. Dopo un po' è sparito il premio di produzione che ricevevo regolarmente. Sentivo battutine alle mie spalle. Ho resistito. Col tempo sono arrivate altre due figlie. L'ambiente è ostile, in ufficio sono l'unica mamma. Mesi fa il capo mi ha sgridato davanti a tutti: «Eri la migliore, da quando fai figli stai peggiorando». Un giorno sono stata malissimo, e nessuno ha voluto portarmi al pronto soccorso: ho dovuto far chiamare mio marito, che è corso a prendermi. Adesso lavoro ma sono nervosa, irritabile, provo delle fitte al petto,

Mobbing

Dossier del sindacato su casi di persecuzione aziendale
Che non risparmia nessuno; nemmeno gli handicappati
E che hanno un unico obiettivo: sbarazzarsi del lavoratore

Cinque modi per portarti a una crisi di nervi e spingerti alle dimissioni

MICHELE SARTORI



ALCUNI INDIZI...

- Improvvisamente spariscono o si rompono, senza che vengano sostituiti, strumenti di lavoro, come telefoni, computer, lampadine, etc.
- Vi mettono vicino un accanito fumatore pur sapendo che odiate il fumo.
- Quando entrate in una stanza, la conversazione generale si interrompe improvvisamente.
- Vi sentite sorvegliati nei minimi dettagli: orari di entrata e di uscita, telefonate, tempo passato alla fotocopiatrice o alla macchina del caffè.
- Vi affidano da un giorno all'altro incarichi inferiori alla vostra qualifica o estranei alle vostre competenze.
- Girano pettegolezzi infondati sul vostro conto.
- Non viene data alcuna risposta alle vostre richieste, sia verbali che scritte.
- Superiori o colleghi vi provocano per indurvi a reagire in modo incontrollato.
- Venite esclusi da feste aziendali o altre attività sociali.
- Vi prendono in giro per l'aspetto fisico o l'abbigliamento.
- Vi rimproverano eccessivamente per delle piccolezze.
- Tutte le vostre proposte di lavoro vengono rifiutate.
- Siete retribuito meno di altri colleghi che hanno incarichi di importanza minore.

LA STORIA

Il generale silurato per jella

Un caso storico di mobbing: il siluramento, niente meno, di un generale durante la prima guerra mondiale. E come? Costruendogli addosso la fama di «jettatore»... Ettore Mambretti comandava la VI armata italiana, sull'altopiano di Asiago. Dopo molti successi negli anni precedenti, nell'estate 1917 gli capitò il compito, quasi suicida, di conquistare l'Ortigara. Ci aveva provato a due riprese, a metà giugno, fallendole entrambe, con grande dispetto del generalissimo Cadorna. E nacque misteriosamente la sua fama di jettatore: colpa sua se alla vigilia del primo assalto una mina italiana era esplosa anzitempo falciandogli i ufficiali di due battaglioni di alpini, se l'artiglieria italiana aveva tirato corto e proprio sugli italiani, addirittura se poi si era messo a diluviare... E colpa sua se nel secondo attacco, conquistata la cima Ortigara, gli austriaci avevano contrattaccato riprendendosi... Più che all'insensatezza dei piani strategici, era meglio attribuire i fallimenti alla jella. In quell'estate, dal comando generale partirono molte anonime voci sulla fortuna di Mambretti. Dilagarono tra i suoi soldati ed ufficiali, a sua insaputa il generale divenne un caso, raccontato in molti archivi. Lo stesso Cadorna ne parlò nelle lettere ai familiari: «La jettatura ha voluto esercitarsi fino all'estremo», scrive dopo il fallimento dell'Ortigara, «ieri l'ho telegrafato a Lello (ndr: il figlio) e dice anche lui di non più ricominciare perché quando i soldati vedono Mambretti fanno gli scongiuri».

«La fama di M. cresce tutti i giorni... Capirai che non posso cambiare un comandante solo perché ha questa fama. Certo si è, per chi ci crede, le ha avute tutte». A luglio Cadorna silurò il collega: «Devo liquidare M. dal comando. Dall'inchiesta che ho fatto sull'ultima offensiva, che fu un vero fiasco malgrado la grande abbondanza dei mezzi, emergono delle responsabilità anche sue. Egli ha perduto la fiducia delle truppe anche per quella sua maledetta jettatura». Ma gli storici sono concordi: «colpe» non ne aveva, Mambretti...

IL MEDICO

«Fenomeno sommerso»

«Quello del mobbing è un problema ancora sommerso, nonostante se ne cominci finalmente a parlare». E quanto sostiene il responsabile della Clinica del Lavoro di Milano, Renato Gilioli. «In troppi - ha sottolineato - considerano il mobbing ancora un fenomeno connotato al lavoro, quasi inevitabile. Bisogna invece creare le condizioni per una nuova sensibilità sociale. Ciascuno deve considerarlo come qualcosa di censurabile e non accettabile dalla sensibilità collettiva». Secondo il responsabile della Clinica del Lavoro di Milano non ci sono scortorie: si tratta di una «battaglia culturale da vincere attraverso la formazione e l'informazione». «Occorre - ha sottolineato - fare corsi di prevenzione vera per il personale e, quindi, per i dirigenti delle varie categorie professionali che hanno a che fare con questo problema». «Gli elementi che emergono dall'esperienza dell'osservatorio che il numero verde promosso dalla Fisac ha fatto in appena un mese - ha spiegato Antonella Pezzullo, della segreteria Cgil di Napoli - confermano i dati a nostra disposizione, cioè che si tratta di un fenomeno diffuso, sommerso che ha necessità di individuare luoghi nei quali trovare ascolto e tutela».

Sempre secondo Antonella Pezzullo il fenomeno è peraltro in espansione. «I casi sono molti» e «provengono dai luoghi più disparati dell'ambiente lavorativo». Coinvolgendo praticamente tutti i settori. «Non sono estranei l'industria, i servizi, le pubbliche amministrazioni, l'università, la sanità». «L'esperienza del numero verde conferma la percezione statistica nazionale: si tratta di un fenomeno emergente e molto diffuso».

CHE FARE? Codice di condotta con 12 consigli di Cgil-Cisl-Uil

Un «codice di condotta» contro il mobbing? Lo hanno messo a punto Cgil-Cisl-Uil della Brianza: dodici consigli, spunti, idee per cominciare ad affrontare le discriminazioni sul lavoro in modo pianificato. Per sensibilizzare i lavoratori e, soprattutto, per portare il fenomeno sul terreno concreto delle relazioni e delle piattaforme sindacali.

Che propone, il dodecalogo? Consultazioni tra datore di lavoro e Rsu per definire e pubblicizzare il corretto comportamento nell'ambiente lavorativo. Procedure congiunte e rapide di accertamento di casi che si verificano. E ancora: assemblee ed informazioni in bacheca. Formazione dei quadri e dei dirigenti. Sanzioni disciplinari, e trasferimento in altro luogo di chi anima gruppi di mobber. E, infine, protezione delle vittime da rappresaglie, a cura del datore di lavoro, e percorsi di recupero psicologico istituzionalizzati... «Che lo sappia, qua in Brianza siamo i

primi ad occuparcene nel sindacato italiano», dice Sergio Venezia, responsabile dell'ufficio politiche sociali della Cgil: «Stiamo diffondendo la nostra proposta tra le categorie, per integrare la contrattazione decentrata. La proporremo anche al sindacato nazionale». Cgil-Cisl-Uil, qui, hanno anche istituito da gennaio un apposito gruppo di lavoro sul mobbing, di monitoraggio e sostegno, cui finora si è rivolta una decina di vittime. Sono state avviate anche due azioni legali. Difficili: finora, in tutta Italia, non se ne conosce una andata a buon fine. La difficoltà maggiore? «Per una causa, serve innanzitutto una perizia medico-legale che attesti sia l'esistenza di un danno, una malattia, sia la sua causa precisa, cioè il mobbing», spiega Danilo Villa, dell'ufficio politiche sociali della Cgil: «I servizi territoriali - spiega - non sono attrezzati. Ad occuparsene c'è solo la Clinica del Lavoro di Milano, con una lunga lista di attese: se prenoto una visita oggi, la ottengo tra cinque mesi». La

Clinica è diretta dal professor Renato Gilioli. Ha richieste da tutta Italia, affronta tra gli otto e dieci casi al giorno. Ma di mobbing si parla sempre di più per «moda» oppure è realmente un fenomeno nuovo? Giuseppe Ippolito, segretario della Uil brianzola, non ha dubbi: «C'è una contemporaneità tra trasformazione del mondo aziendale ed attenzione sul mobbing. La globalizzazione e la sempre maggiore flessibilità richiesta alle professioni, le fusioni tra aziende, l'espansione a ridosso i costi aziendali, la crescente competitività, concorrono a creare un terreno fertile al mobbing». Sovraccarichi professionali. Posti a rischio. Concorrenze spietate tra colleghi. Mansioni elastiche ed improvvisate, ruoli sempre meno precisi. E Ippolito aggiunge il «mobbing strategico», cioè voluto dalle aziende per raggiungere uno scopo, generalmente le dimissioni del dipendente: «Preferiscono l'auto-licenziamento via mobbing per evitare i costi di buona uscita».

M.S.

