

MOBBING E DINTORNI: IL RUOLO DELL' INAS

COSA E' MOBBING ?

Il mobbing è un atteggiamento persecutorio, realizzato tramite una serie di violenze psicologiche perduranti nel tempo, eseguite ad arte da un superiore gerarchico (mobber) o/e da colleghi, dirette a danneggiare il lavoratore (vittima) e, normalmente, finalizzate ad espellerlo dall'attività lavorativa.

La parola, d'origine inglese, sta a significare l'aggressione da parte di un gruppo verso un diverso, al fine di allontanarlo. Tale termine, in origine usato per descrivere abitudini del mondo animale, è oggi utilizzato per indicare comportamenti indegni degli esseri umani.

Contrariamente a quanto si possa pensare, il mobbing non danneggia soltanto il lavoratore, causandogli danni alla salute, alla vita di relazione, alla professionalità, ecc.. Questo fenomeno, infatti, incide negativamente anche sulla famiglia del soggetto interessato, con problematiche di natura economica e relazionale. I danni generati dal mobbing si estendono anche alla stessa comunità: il sistema sanitario nazionale, infatti, deve sostenere costi per terapie, ricoveri, medicine, con un aumento degli oneri sociali, quali sussidi, pensioni anticipate, mobilità, invalidità, ammortizzatori sociali, e così via. Paradossalmente, il mobbing danneggia anche chi, per ignoranza, leggerezza, incapacità lo mette in atto (o permette che avvenga), cioè l'azienda. Tale pratica, infatti, influenza l'efficienza e la produttività di un lavoratore, ne diminuisce la motivazione, fa aumentare l'assenteismo. L'azienda sarà anche costretta a sostituire il lavoratore in malattia sopportando ulteriori costi, aumenterà la conflittualità, e ciò darà origine al contenzioso giudiziario, con conseguente perdita di immagine; il clima negativo genererà una perdita di qualità e servizi verso il cliente.

TI SENTI MOBBIZZATO ?

Per saperne di più, esegui questo piccolo test

- Da qualche tempo, sul lavoro, noti strani atteggiamenti nei tuoi riguardi?
- Il capoufficio è scostante, ti tratta con sufficienza?
- Sul tuo lavoro il capo ha sempre commenti negativi?
- I tuoi colleghi ti evitano?
- Ti sono affidati lavori dequalificanti oppure senza senso?
- Nessuno t'invita durante la pausa del caffè o di mensa?
- Con puerili motivazioni sei escluso dalle riunioni aziendali?
- Vieni deriso per il tuo aspetto o per il tuo abbigliamento?
- Vengono fatti girare ad arte pettegolezzi sul tuo conto?
- Sei sorvegliato in ogni tuo movimento?
- Scompaiono improvvisamente benefit o strumenti di lavoro?
- Quando entri in una stanza, la conversazione si interrompe ?
- Vieni provocato, per indurti a reagire in modo incontrollato?
- Sei sempre nervoso, preoccupato?
- La mattina non te la senti di recarti al lavoro?
- Non hai più interesse in quello che ti circonda, sei depresso?

Se hai risposto **No** a tutte le domande, il mobbing non ti riguarda; ma è giusto che tu sia informato.

Se hai risposto **Si** ad alcune domande, fai attenzione: innanzitutto non drammatizzare può darsi che sia una tua impressione e che tutto si risolva con il tempo.

In ogni caso, stai in guardia:

- La serenità e le buone maniere nell'ambiente di lavoro sono un tuo diritto
- Non isolarti, frequenta i colleghi più disponibili, cerca di capire cosa sta accadendo tramite loro
- Tieni un diario, annota in maniera scrupolosa i fatti, riflettici sopra
- Prova a parlare del tuo disagio in maniera tranquilla con il tuo capoufficio, con il responsabile delle risorse umane, con il medico competente (medico previsto dalla legge 626/94), con il RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e con qualche membro della rappresentanza sindacale. Dopo aver adottato questi accorgimenti, se qualcosa è cambiato in positivo, sciogli i tuoi dubbi. Se invece, proprio a seguito dei colloqui, gli atteggiamenti negativi si sono fatti più sfacciati, fai attenzione forse sei vittima del mobbing.

I NUMERI DEL MOBBING

Per aver un'idea della diffusione di questo fenomeno, ecco i risultati di un'indagine compiuta, nel 1998, in alcuni Paesi dell'Unione Europea:

Percentuale di lavoratori vittime di molestie morali sul lavoro

Gran Bretagna	16,3%
Svezia	10,2%
Francia	9,9%
Irlanda	9,4%
Germania	7,3%
Spagna	5,5%
Belgio	4,8%
Grecia	4,7%
Italia	4,2%

(fonte: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)

La presente stima, pur essendo realizzata da un ente autorevole, va considerata piuttosto datata. Peralto va aggiunto che, nel 1998, nel nostro Paese la parola mobbing era poco conosciuta.

Si deve poi considerare che la bassa percentuale, che ci vede ultimi, va rivista in un'ottica culturale relativa ad un ambiente di lavoro più permissivo rispetto ai Paesi del nord, più evoluti socialmente ed economicamente. E' un fatto noto che in Italia la litigiosità nell'ambiente di lavoro è molto elevata e che ciò fa accettare come normali comportamenti e atteggiamenti che altrove sarebbero immediatamente rifiutati. Altra ragione è che in aziende di piccole dimensioni, tipiche della realtà industriale italiana, dove esiste la flessibilità del posto di lavoro, troveremo i maggiori casi di mobbing non denunciati. Tutto ciò spiega la discrepanza di valori tra il **4% dell'Italia e l'8% della media europea**. Comunque, in recenti aggiornamenti, stiamo assistendo ad un aumento della percentuale: certamente, ciò è dovuto alla maggiore diffusione nella comprensione e nella inaccettabilità del fenomeno.

Circa la conoscenza del fenomeno mobbing, da un'indagine campionaria (Ricerca IREF - marzo 2004) condotta su 3000 lavoratori italiani sono emersi i seguenti dati:

- il 18,9% manifesta spiccata sensibilità verso il fenomeno;
- il 5,2% dichiara di trovarsi attualmente in una situazione di mobbing;
- il 5,5% dichiara di aver subito mobbing in passato;
- ma ben il 70,4% dichiara di non conoscere il fenomeno del mobbing.

Pur consapevoli di quanto la pratica del mobbing sia diffusa, quanto sopra evidenzia la complessità nel definire una percentuale reale circa la diffusione del fenomeno stesso.

LEGGI E PROPOSTE DI LEGGE

Il mobbing che interviene in forma lesiva e, nei casi più gravi, distruttiva degli aspetti più profondi ed intimi della personalità di un individuo, trova nel nostro ordinamento giuridico - seppur privo di una normativa specifica ad esso dedicata - una significativa tutela, sia dal punto di vista dei diritti fondamentali dell'uomo, sia dal punto di vista della tutela della dignità che della salute fisica e psichica del lavoratore.

Attualmente, nella giurisprudenza, esiste già un sistema di norme grazie alle quali sono state emesse numerose sentenze a favore dei lavoratori. Abbiamo innanzi tutto: la Costituzione, il Codice civile, il Codice penale, lo Statuto dei lavoratori, ed il decreto legislativo 626/94.

In particolare la responsabilità del datore di lavoro deriva **dall'art. 2087 c.c. che impone di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.**

Da più parti nasce comunque l'esigenza di una legge dedicata che potrebbe contribuire, facendo chiarezza, a frenare il proliferare del fenomeno.

I DANNI ALLA SALUTE: MOBBING E "DANNO BIOLOGICO"

Il danno biologico è una **lesione dell'integrità psicofisica** del lavoratore che, dopo l'emanazione del decreto legislativo 38/2000, è riconosciuto e indennizzato dall'Inail. Precedentemente, infatti, l'Istituto assicuratore indennizzava il lavoratore soltanto se la menomazione incideva sull'attitudine al lavoro. Le persone sottoposte a comportamenti persecutori da parte del datore di lavoro, spesso subiscono lesioni della propria integrità psicofisica e, quindi, hanno diritto al risarcimento del danno biologico da parte dell'Inail. Il mobbing non è una patologia ma un meccanismo lesivo che, facendo leva su distorte relazioni interpersonali, genera sofferenza emotiva colpendo innanzitutto il sistema immunitario. Normalmente, presente nelle strategie di mobbing, è la "**costrittività organizzativa**" intesa come impossibilità di svolgere lavoro da parte della vittima.

Di recente, si sono verificati casi di riconoscimento, da parte dell'Inail, di indennizzo del danno biologico causato dal mobbing. Attualmente numerose richieste di indennizzo vengono presentate all'Istituto assicuratore. Su questo terreno, tutt'altro che semplice, considerata la complessità della dimostrabilità giuridica, il **patronato Inas** è in grado di attivarsi, anche a livello giudiziario, nei confronti dell'Inail, per ottenere per i lavoratori il riconoscimento del danno biologico da mobbing.

LA PREVENZIONE DEL MOBBING SUL LUOGO DI LAVORO

Alcune aziende, al fine di prevenire o arginare i fenomeni di mobbing al proprio interno a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, hanno stipulato degli accordi, detti "di clima", con le rappresentanze sindacali. In genere, l'articolazione di tali accordi persegue l'intento di:

- definire il fenomeno nella maniera più ampia;
- elaborare un codice di comportamento aziendale, che ponga all'indice atteggiamenti offensivi, vessatori, persecutori, immorali;
- fare formazione ed informazione sul fenomeno;
- formare una commissione mista composta da azienda e parti sociali, presieduta da un soggetto esterno;
- porre il datore di lavoro in condizione di procedere a sanzioni disciplinari verso chi crea situazioni conflittuali in azienda.

SPORTELLO MOBBING

Aiutare le vittime del mobbing: con questo scopo, l'Inas ha attivato uno **Sportello di ascolto**, in grado di fornire risposte esaurienti ai dubbi dei lavoratori. Chiamando, infatti, il numero **06/84438364**, ogni mercoledì dalle 9.00 alle 17.00 (fax **068547856**), o tutti i giorni lavorativi (in

orario di ufficio) il numero 330967012, oppure scrivendo un'e-mail a: **mobbing@inas.it**, troverai esperti che sapranno consigliarti sulle iniziative da prendere per contrastare il fenomeno.

COME TI PUO' AIUTARE LO SPORTELLLO MOBBING DELL' INAS?

Innanzitutto, possiamo prenderci cura della tua situazione, grazie ad anni d'esperienza, guidandoti nelle giuste scelte.

Possiamo chiarirti quali sono i tuoi diritti e cercare di focalizzare, insieme a te, gli abusi che stai subendo, consigliandoti e mettendoti a disposizione medici e legali esperti nella legislazione del lavoro. In questo modo, possiamo evitarti di incontrare personaggi che promettono soluzioni miracolistiche, finalizzate solo al guadagno.

Quando possibile, interveniamo all'interno della tua azienda - tramite le strutture sindacali - al fine di porre termine all'atteggiamento persecutorio. Naturalmente, questo non basta: un fenomeno come quello descritto va rimosso alle radici, senza trovare consensi, creando un clima che impedisca il perseverare del mobbing, vale a dire, un clima di vergogna indirizzato a chi lo applica.

Con questo obiettivo, stiamo istruendo le strutture sindacali, in modo da porvi rimedio sul nascere. In particolare, attraverso azioni mirate da parte dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), garanti dell'applicazione della legge 626/94. Collaboriamo, tra gli altri, con enti pubblici e sindacati per l'organizzazione di seminari, al fine di concentrare l'attenzione dell'opinione pubblica sulla realtà di questo problema diffuso.

Stimoliamo e proponiamo, inoltre, la nascita di accordi di clima tra rappresentanti dei lavoratori e parte datoriale, dei quali possano beneficiare azienda e lavoratori.

Suggeriamo agli organi parlamentari argomenti validi per la nascita di leggi dedicate, sulla linea di altri Paesi. Abbiamo continui scambi d'informazione con i sindacati europei per trovare soluzioni a problematiche comuni. Siamo disponibili a qualsiasi suggerimento possa dare un contributo alla soluzione del problema.

In più, l'Inas-Cisl non ti chiede nulla in cambio, il nostro servizio è totalmente gratuito.

UN MANUALE PER DISTRICARSI NEL MONDO DEL MOBBING

Sull'argomento, **Fernando Cecchini**, che si occupa dello **Sportello Nazionale Inas**, ha recentemente pubblicato, in collaborazione con **IRSEA** (Istituto di Ricerca Sociale Economica e Ambientale), un interessante manuale, finalizzato alla comprensione, alla prevenzione e all'autodifesa dal mobbing, dal titolo "**Contro il mobbing. Breve manuale di auto-aiuto**", edito da Maggioli Editore. In linea con lo spirito di solidarietà, che ha motivato l'opera, l'intera somma dei diritti d'autore è devoluta a bambini con gravi malattie ematologiche.

conquiste *LAVORO* quotidiano della Cisl

Direttore responsabile: **Francesco Guzzardi** Reg. Trib. Roma n. 569/48 Proprietà - Conquiste del Lavoro S.r.l.

Una copia Euro 0,41 Arretrata - Euro 0,82. Abbonamento annuale Euro 103,30; iscritti alla Cisl - Euro 41,50. Abbonamento estero Euro 155,00. Abbonamento comprensivo di "Inas Tutela" maggiorazione di Euro 2

INAS TUTELA

Direttore: **Giancarlo Panero**

Direzione e Redazione: *V.le Regina Margherita, 83/d - 00198 Roma Tel. 06 84438316 - Fax 06 84438314*

INAS CISL - NUMERO VERDE 800 001 303 - WWW.INAS.IT