

Dal film “Al Sigrid Undset Club” un incontro di

mob

La storia di

Il 24 gennaio scorso si è tenuto un pomeriggio di studio per parlare di mobbing, approfondire i principali elementi del fenomeno e individuare possibili strumenti preventivi e informativi. Lo si è fatto a partire dal filmato “Emma” tratto dal lungometraggio, che racconta le storie di quattro donne discriminate sul lavoro, realizzato nell’ambito del nostro progetto “Sigrid Undset, per una reale parità nella vita professionale”. Hanno condotto il seminario Anita Testa-Mader dr. psic. ricercatrice psicosociale e Marilena Fontaine, avvocatessa, consulente per la condizione femminile.

scuole, associazioni, consultori e con la partecipazione di alcune persone che vivono il problema sulla propria pelle. Diverse sono state le richieste della VHS della storia di Emma da utilizzare come strumento didattico nei loro ambiti lavorativi.



di Dani Noris

Una trentina i partecipanti, provenienti da vari ambiti: aziende,

Cos'è il mobbing

Il mobbing è una forma di terrore



Riportiamo le considerazioni di uno dei partecipanti, Dante Davide Scolari, promotore del gruppo “Amici vittime di mobbing” (sarà fra gli ospiti di Caritas Insieme su TeleTicino il 22 marzo)

Il mio giudizio sull’incontro formativo inerente al tema del mobbing è per più motivi molto positivo:

- Il filmato proposto, “Mobbing. La storia di Emma”, descrive in maniera sufficientemente chiara la realtà del mobbing. Esso può addirittura servire da spunto per meglio indicare la consistenza del mobbing sia all’interno delle realtà lavorative che all’interno delle istanze giudiziarie. Credo che sia importante saperlo valorizzare sia in un’ottica di informazione preventiva (a favore delle inevitabili future vittime) che in situazioni di denuncia quale punto di riferimento e di confronto. Come ho già osservato durante l’incontro, l’evidenza del mobbing nella realtà quotidiana non è mai tale a un livello giudiziario e il filmato da voi realizzato si presta molto bene ad un’analisi dettagliata delle situazioni di mobbing più gravi e meno facilmente documentabili.
- L’incontro è stato un momento importante di scambio di opinioni da parte di persone interessate al fenomeno mobbing e alle modalità di combatterlo. Personalmente credo che la lotta al mobbing è tanto più efficace quanto più sottintende la conoscenza di tecniche psicologiche d’intervento precise e adeguate al contesto d’intervento. Trovarsi a discutere in merito può quindi aiutare a capire come affrontare la realtà sottile e perfida della violenza psicologica senza cadere nell’ingenuità delle soluzioni semplicistiche. Non bisogna scordare che la forza del mobbing è data dalla sua azione nascosta, dal coinvolgimento collettivo e dall’omertà diffusa a più livelli, dalle pressioni gerarchiche e dai ricatti finanziari, nonché dalla sua potenzialità di indebolire il mobbizzato nella propria salute.
- L’incontro è stato altresì incoraggiante per le vittime del mobbing che vi hanno partecipato in quanto ha fatto loro capire che, malgrado l’omertà spesso diffusa a livello sociale, vi sono persone determinate a voler combattere il mobbing. Fra queste annovero gli stessi organizzatori, che ringrazio per il coraggio dimostrato nell’affrontare tale problematica. Mi auspico che l’incontro serva da spunto a tutti i partecipanti per proseguire nella lotta ad un fenomeno in continua espansione, tanto grave quanto vergognoso e irrispettoso dei diritti più profondi dell’uomo e del lavoratore, qual è il mobbing. Sono fiducioso che l’impegno profuso a questo fine potrà servire al bene della società di domani.

formazione e di riflessione

bing

Emma

Pomeriggio di studio

organizzato da Caritas Ticino
partendo da una delle 4 storie
di **discriminazione** al femminile
estratte dal film video

“Al Sigrid Undset Club”

realizzato grazie al sostegno
dell’Ufficio federale per l’uguaglianza
con l’infrastruttura
di **Caritas Insieme TV**

psicologico, caratterizzato dalla ripetizione protratta nel tempo, che viene esercitata sul posto di lavoro, ad opera di un superiore o di colleghi di lavoro singoli o in gruppo, con lo scopo di eliminare una persona ritenuta scomoda, distruggendola psicologicamente e socialmente in modo da provocare il licenziamento o da indurla alle dimissioni. Il termine mobbing deriva dal verbo inglese “to mob” e proviene dall’etologia. Lorenz, l’etologo premio Nobel, definisce il mobbing come “attacco collettivo di una moltitudine di animali più deboli contro il più forte”. La

persona attaccata è messa in una posizione di debolezza e di mancanza di difese, e aggredita, direttamente o indirettamente, da una o più persone, con attacchi sistematici, frequenti e protratti nel tempo. La vittima si viene a trovare in una condizione di emarginazione dall’ambiente lavorativo, condizione che ha forti ripercussioni sulla sua salute psicologica e psicofisica.

Il mobbing è un fenomeno che colpisce uomini e donne non risparmia nessun ambito lavorativo, anche se alcuni settori del terziario, allo stato attuale delle

ricerche, sembrano più toccati. Non è mobbing un singolo episodio di critica eccessiva, uno scherzo di cattivo gusto, una singola occasione di cattivo utilizzo delle competenze professionali. Il mobbing consiste in un lungo, costante, incessante e duraturo processo di azioni vessatorie intenzionali di fronte alle quali la persona vessata non ha alcun potere di difesa. I numerosi specialisti, ritengono che vi sia mobbing nel momento in cui i comportamenti violenti si manifestano per un periodo di almeno 6 mesi, con una frequenza almeno settimanale degli episodi di violenza, in una situazione in cui non sia prevedibile alcuna reazione collettiva. Le caratteristiche essenziali per poter identificare un’azione come azione mobbizzante sono la frequenza, la durata, l’intenzione negativa

Cosa succede?

Si comincia con un saluto negato, battute che sono insulti, scherzi troppo pesanti, i colleghi ti ignorano o ti guardano male, i capi sono insoddisfatti, il lavoro non gira, l’ansia di sbagliare fa sbagliare di più, l’insofferenza rende improduttivi ed insopportabili.

I mobbizzati spesso non si accorgono di cosa stia accadendo e il più delle volte finiscono per incolpare se stessi, isolandosi sempre di più o portando a casa, quando possono, le loro lamentele. Non esiste un “profilo tipo” della vittima né una categoria professionale più a rischio di un’altra. E’ ingenuo pensare che chi possiede una struttura forte sia esente da rischio, quello che succede è che chi possiede anticorpi psicologici maggiori è in grado di neutralizzare per più tempo gli effetti dannosi all’organismo.

Le ripercussioni sulle persone sono invece molto simili, per cui



**Il Mobbing
sarà il tema di
Caritas Insieme
in onda
su TeleTicino
il 22 e 23 marzo**

Il sito del film e del progetto: www.sigridundsetclub.ch

Consigli pratici per resistere al MOBBING

- **Abbiate pazienza:** Il viaggio contro il mobbing è lungo, duro e difficile: organizzatevi per una lotta nella quale, alla fine, sarete voi i vincitori. Il tempo gioca a vostro favore: dopo un periodo iniziale di scoraggiamento e di depressione ritroverete la forza di vivere, di sorridere, di sconfiggere i vostri mobbers, di essere giustamente risarciti per i danni subiti.
- **Non cedete allo scoraggiamento e alla depressione:** Il mobbing cui siete sottoposti non avviene per colpa vostra: le motivazioni socio-psicologiche alla base del mobbing sono molteplici e complesse, oggetto di studi approfonditi di sociologi, psicologi e giuristi. Voi siete solo un capro espiatorio di una situazione che non dipende da vostre colpe.
- **Non pensate alle dimissioni:** la prima cosa alla quale un mobbizzato pensa è quella di fuggire e di liberarsi dalla situazione stressante, abbandonando la scena. In effetti spesso il mobbing ha solo lo scopo di “poter licenziare impunemente”. Dare le dimissioni vi libera, è vero, dal mobbing ma con le dimissioni “la date vinta al mobber” e vi precludete qualsiasi successiva azione risarcitoria nei vostri confronti. Ricorrete ad un periodo di malattia solo per il tempo strettamente necessario: utilizzate preferibilmente i periodi di ferie non godute o i recuperi orari. Tenete però ben presente che al ritorno sul luogo di lavoro dopo un periodo più o meno breve di assenza potreste trovare che molte cose sono cambiate in peggio: durante la vostra assenza il mobber ha avuto tutto il tempo per organizzarsi meglio.
- **Raccogliete la documentazione delle vessazioni subite:** poiché il mobbing, anche se non vi è una legislazione precisa e ad hoc contro di esso, rientra in fattispecie di reati previsti e penalmente perseguibili, è necessario che voi documentiate nel modo migliore possibile le azioni mobbizzanti messe in atto nei vostri confronti. Pertanto: Trovate colleghi disposti a testimoniare (anche se è difficile); tenete un diario di ogni azione mobbizzante contenente: data, ora, luogo, autore, descrizione, persone presenti, testimoni; tenete un resoconto delle conseguenze psico-fisiche sul vostro organismo delle azioni mobbizzanti. Questo vi faciliterà nel documentare il danno biologico che il mobbing ha determinato su di voi, al fine della richiesta di risarcimento dei danni psico-fisici.
- **Cercate degli alleati:** è questa la cosa più difficile. Non sempre i colleghi sono dei “cuor di leone”. Spesso si ritirano in disparte per evitare che il mobbing messo in atto nei vostri confronti possa estendersi anche ad essi. Oppure, nel mobbing trasversale, sono essi stessi i vostri mobbers.
- **Non vi isolate:** coltivate le vostre relazioni sociali, frequentate gli amici, rinsaldate i rapporti familiari spesso impoveriti dal punto di vista affettivo e sessuale. Spiegate ai vostri familiari cos'è il mobbing e quello che state subendo. Non vergognatevi della vostra situazione, parlate con le persone che vi sono vicine per acquistare consapevolezza della vostra situazione, per rafforzare l'autostima ma non passate all'estremo opposto perché incessantemente del vostro problema, focalizzare l'attenzione unicamente sul vostro dramma, può stancare amici e familiari e quindi potreste trovarvi ancora più soli. Il vostro matrimonio, la vostra famiglia, le vostre amicizie potrebbero andare in crisi.
- **Denunciate il mobbing:** E' questa una attività da attuare con ponderata attenzione: evitate che le denunce possano esporvi a ritorsioni.

Fonte: Dott. Pasquale Salvatore Consigliere del Direttivo Nazionale MIMA “www.contromobbing.it”

indipendentemente da formazione, temperamento, luogo di lavoro e grado di responsabilità, i sintomi manifestati dalle vittime sono gli stessi. Vediamone alcuni:

- ansia, con attacchi di panico
- cefalea
- depressione
- abbassamento del livello di

- autostima
- fenomeno del “rimuginare” su cose e fatti
- marcata aggressività
- disturbi del sonno/sessualità
- cattiva alimentazione
- alcolismo
- tabagismo
- uso improprio di farmaci

- incapacità di adattamento sociale
- ripercussione nel mondo del lavoro

Ripercussioni

Il mobbing è una malattia professionale, e contemporaneamente una malattia sociale, visto che i suoi effetti negativi si ripercuotono



su tutta la società in costi per spese sanitarie, perdita di guadagno e disoccupazione. Numerosi studi molto recenti hanno evidenziato la dimensione ed i costi aziendali e sociali. Problematica che, ci dicono le cifre, è in aumento, anche in relazione alle nuove tipologie di lavoro (interimale, para-subordinato,...).

Il mobbing e la legge: cosa fare?

Le disposizioni legali applicabili in caso di mobbing non figurano in una legge unica ma in diverse leggi e in più settori del diritto. Si tratta di una materia complessa per la quale è indispensabile una consulenza giuridica adeguata. Poiché il mobbing, anche se non vi è una legislazione precisa e ad hoc contro di esso, rientra in fattispecie di reati previsti e penalmente perseguibili è necessario che si documenti nel modo migliore possibile le azioni mobbizzanti messe in atto. Essi sono frutto di esperienze personali, letture, documentazione. In mancanza di idonea e mirata legislazione, essi costituiscono una base per fornire ai mobbizzati un minimo di aiuto concreto (vedi riquadro).

Ma cosa c'entra la LEGGE SULLA PARITÀ DEI SESSI nel caso di mobbing?

Spesso il mobbing inizia dopo un tentativo infruttuoso di molestia sessuale. Se ciò si verifica, ossia se si può appurare che una

persona è vittima di mobbing per essersi opposta a un tentativo di molestia sessuale, la vittima può appellarsi alla legge sulla parità e far valere le pretese derivanti dall'art. 5 LPAr nei confronti del datore di lavoro che prevede che in caso di molestie sessuali la vittima potrà domandare al giudice di vietare o di far cessare questa discriminazione e se del caso di condannare il datore di lavoro a versarle un'indennità il cui ammontare non potrà superare sei mesi di salario,

calcolato sulla base del salario medio svizzero. Il versamento di questa indennità non è obbligatorio. La legge prevede che questa indennità non sarà versata qualora il datore di lavoro riuscirà a dimostrare di aver adottato tutte le precauzioni richieste dall'esperienza e adeguate alle circostanze, che ragionevolmente si potevano pretendere da lui per evitare simili comportamenti o porvi fine. Quanto precede ha l'obiettivo di incitare il datore di lavoro ad adottare delle misure preventive in materia di rispetto della personalità e ad intervenire non appena un caso di molestie sessuali venga a sua conoscenza. ■

Sentenze di Tribunali

Questi comportamenti sono stati riconosciuti dai tribunali come lesioni ai diritti della personalità di lavoratrici e lavoratori:

- La sorveglianza con videocamera
- Le molestie sessuali (indennità Fr. 5'000.-)
- Il fatto di assegnare compiti molto inferiori alle qualifiche del dipendente, non previste nel contratto di lavoro.
- Il fatto di modificare o di ridurre il campo di attività di un dipendente anziano, senza discuterne con lui.
- Il fatto di diffondere il sospetto o l'accusa non vera che un dipendente ha commesso un reato (indennità fino a Fr. 15'000.-)
- Il fatto di comunicare a terze persone un licenziamento facendo credere a torto che si è trattato di un licenziamento con effetto immediato per colpa grave (indennità Fr. 7'000.-)
- Dare informazioni sbagliate rendendo più difficoltosa la ricerca di un posto di lavoro (indennità Fr. 12'000.-)
- Rimproveri frequenti per delle bazzecole (riconosciuto come mobbing Fr. 1'000.-)
- Mobbing attraverso atteggiamenti aggressivi, rimproveri infondati, proposte degradanti e ingiuriose (indennità Fr. 5'000.-)
- Mobbing: spostamenti dal luogo di lavoro in locali inadatti e mancato rispetto dei diritti economici del dipendente (indennità Fr. 20'000.-)
- Licenziamento di una dipendente che si era lamentata presso il suo datore di lavoro di molestie sessuali praticate nei suoi confronti dal direttore. In questo caso è stata riconosciuta la responsabilità del datore di lavoro per mobbing praticato da un suo dipendente nei confronti di un'altra dipendente (indennità per licenziamento abusivo: 6 mesi di salario/indennità per torto morale: Fr. 5'000.-)

*Jean Bernard Waeber, Présentation des décisions des tribunaux du travail e du Tribunal fédéral relatives à l'application de l'article 328 CO, in Union syndicale suisse, Dossier n. 5, mai 2000