

Voce del verbo to mob: perseguitati in ufficio (2)

«Fai schifo, vergognati, stai a casa» Anche le offese gratuite sono mobbing

Matteo Giannacco

Ma i casi di mobbing a Modena quanti sono? Secondo i dati forniti dalle associazioni poche decine di casi denunciati ogni anno. Se Sos Mobbing, nel solo 2009, ha seguito circa 100 casi di mobbing, il Centro Rodolfo Degoli (un altro centro anti-mobbing legato ai sindacati) ne ha seguiti 100, dal 2005 ad oggi. Per un fenomeno tanto dibattuto verrebbe da dire che i casi accertati sono relativamente pochi.

«Rispetto a quanto siamo conosciuti tra i lavoratori - spiega però la dottoressa Giello di Confsal - i numeri non sono così bassi. Pensi che il Centro Rodolfo Degoli non riesce neppure a fare un sito internet per mancanza di fondi».

Bisogna considerare poi, avverte Fabio Galli della Codacons, che la maggior parte dei casi rimane sommerso, murato dietro l'indifferenza e la paura». Dei casi accertati però è interessante notare che quasi nessuno finisce in tribunale, nel 60% dei casi infatti si riesce a risolvere la situazione con soddisfazione «anche solo andando a parlare col responsabile del personale o nel momento iniziale dell'azione legale, ovvero durante la conciliazione tra le par-



Letizia Giello, responsabile del centro Anti-mobbing della Confsal

ti» racconta Letizia Giello. I lavoratori che si licenziano prima di chiedere aiuto sono invece il 35% del totale. Una percentuale ancora troppo alta. Tra uomini e donne il genere più frequentemente colpito è decisamente quello femminile con oltre il 65% dei casi.

«Di questi ultimi una fetta consistente coinvolge donne al rientro dalla maternità, accusa la psicologa del Centro antimobbing Laura Cervone, che vengono fatte sentire inutili o rimpiazzate. Le donne dopo una maternità dovrebbero invece essere viste come una grande risorsa dalle aziende, perché la loro motivazione è altissima». I tipi di mobbing a cui può venire sottoposto un lavoratore sono tantissimi, ma i più diffusi sono: la diffamazione, le in-

giurie e il discredito sistematico del proprio operato, la dequalificazione immotivata nel lavoro, frequenti trasferimenti, diniego reiterato delle ferie e rimproveri in pubblico. Tra i casi modenesi più studiati dagli esperti c'è quello di un farmacista di 46 anni che l'azienda in crisi vuole licenziare perché troppo costoso. Ai suoi danni iniziano così atti di mobbing molto pesanti (ingiurie come 'fai schifo' o 'vergognati' gli vengono rivolte quotidianamente dai suoi superiori senza alcuna motivazione) che lo costringeranno ad assumere farmaci antidepressivi. Il lavoratore si affida ad un legale che rende di dominio pubblico la faccenda. L'azienda decide quindi di fare un passo indietro dopo aver risarcito al farmacista i danni.



I NUMERI RACCOLTI DALLE ASSOCIAZIONI A MODENA



‘Non denuncio’ e ‘Non controllo’ Il patto del diavolo tra le parti

Letizia Giello, segretario regionale del sindacato Confsal e responsabile del Centro antimobbing Rodolfo Degoli, studia da anni a livello internazionale il fenomeno del ‘mobbing’.

«I problemi sono molti - spiega la professoressa - perché le aziende, sia pubbliche che private, fanno ancora molta fatica ad aprirci le porte. Spesso non vogliono credere che al loro interno possano esserci fenomeni di questo tipo e quando proponiamo di fare dei test, riscontriamo un muro di ostilità e diffidenza, soprattutto da parte del settore dirigenziale». Di arrendersi, però, non se ne parla nemmeno. «Qualche tempo fa abbiamo distribuito in centro a Modena un modulo anonimo per denunciare atti di vessazione sul luogo di lavoro, sia direttamente subito che osservati in terza persona, racconta la Giello, e ce ne sono stati restituiti oltre 400. Il fatto è che i lavoratori hanno paura di esporsi, soprattutto in un momento di crisi economi-

ca come questo; temono le ripercussioni di una loro denuncia a viso aperto». Ma non finisce qui perché, secondo l'esperienza di Letizia Giello, «tantissimi lavoratori non sono affatto consapevoli di subire mobbing, e la legge certo ancora non aiuta, dato che manca una normativa specifica in materia». Anche Fabio Galli dell'associazione S.o.s. Mobbing, della Codacons di Modena, lavora a stretto contatto da oltre dieci anni con chi subisce azioni di vessazione sul luogo di lavoro e ci tiene a dire che «il significato di mobbing va spiegato con chiarezza perché spesso viene frainteso. Con questo termine - spiega Galli - si indicano tutti quei comportamenti di terrorismo psicologico con chiari intenti discriminatori, finalizzati a emarginare il lavoratore fino ad indurlo alle dimissioni». Si associa alla cautela del caso anche la dottoressa Giello dato che «le azioni vessatorie possono avere molteplici nature. A volte, quando il caso di violenza psicologica è isolato, è più corretto parlare di ‘straining’ piuttosto che di mobbing. È bene ricordare però una sola azione vessatoria può provocare più danni di diverse azioni reiterate nel tempo. Per questo, continua il segretario di Confsal, è necessaria la nostra mediazione». Un'ulteriore difficoltà incontrata dagli specialisti è che, non di rado, al vero e proprio mobbing seguono molestie di altro tipo. «Senza contare poi che il nostro intervento, conclude Fabio Galli, spesso risulta tardivo perché il lavoratore, ancora prima di rivolgersi a noi, ha già lasciato il posto di lavoro».



UN TEST PER SCOPRIRE SE NE SEI VITTIMA



- Sono stati assunti atteggiamenti per **emarginarmi**/ escludermi/ isolarmi?
- Sono stati assunti atteggiamenti per **ridicolizzarmi**/ umiliarmi/ offendermi anche di fronte ai colleghi e/o davanti ai superiori?
- Sono stati assunti comportamenti per **istigare** contro di me altre persone?
 - Ho subito **molestie sessuali** verbali o fisiche?
 - Ho subito **violenze fisiche**?
 - Ci sono state **intromissioni** nella mia vita privata?
- Mi sono stati assegnati compiti dannosi o **pericolosi** per la mia salute?
 - Ho notato la **manomissione** della mia posizione di lavoro e/o il danneggiamento di effetti personali?
- Le mie telefonate e/o la mia posta personale vengono **intercettate** e/o controllate?
 - Mi sono fatte **critiche** non corrispondenti alla realtà, senza specificare i motivi?
 - Sono assunti comportamenti per **sminuire** o ignorare le mie proposte o idee?
- Mi è stato **affiancato** un collaboratore senza preavviso riducendo i miei compiti e le mie responsabilità?
 - E' capitato che mi fossero attribuite **colpe non mie**?
 - Mi sono stati assegnati compiti **senza senso**?
 - Mi sono stati assegnati **compiti nuovi**, senza preavviso?
 - Sono stato **sovraccaricato** di lavoro all'improvviso con sentenze impossibili a rispettare?
- Sono contattato di continuo **in ferie o in malattia** senza valide motivazioni?
 - Non mi viene assegnato **nessun compito**?
 - Ho subito un **declassamento** professionale senza motivazioni oggettive?
- Mi è stato **negato il diritto** di partecipare a corsi di formazione o aggiornamento?
- I colleghi o superiori si rifiutano di comunicare con me oppure adottano **comunicazioni indirette**?
 - Ho subito **trasferimenti** in sedi lontane dalla mia residenza?
- Senza motivo mi vengono **rifiutati** o concessi con difficoltà: permessi/ ferie/ turni/ trasferimenti?

Se hai risposto sì a più della metà delle domande, contatta uno dei centri che abbiamo indicato

Tratto dal Test elaborato dalla Clinica del Lavoro Luigi Devoto di Milano

