

Breve report dal 25 novembre 2013 al 25 novembre 2014

di uno sportello mobbing per un anno di lavoro a difesa della donna

Tutti gli anni in data 25 novembre o 8 marzo varie iniziative si addensano a sostegno del così detto sesso debole: **le donne**. Poi per gli altri 363 giorni non se ne parla più, se non per denunciare casi isolati di estrema violenza e gravi atteggiamenti persecutori tipicizzati con il termine **stalking**, dimenticando che in qualsiasi forma venga procurata la violenza è un tema di grande sofferenza: sia quella fisica, tipica dello stalking, che può arrivare sino all'omicidio, sia la quella morale definita con i termini **mobbing** e/o **stalking occupazionale** dove la causa delle persecuzioni quotidiane proviene dall'ambiente lavorativo e si estende anche nella vita privata. Il persecutore, lo stalker, aggiunge così molestie che toccano l'ambiente familiare della vittima, al fine di completare e/o rafforzare il suo progetto, per esempio, costringere la vittima alle dimissioni o soggiogarla al proprio volere; non ultimo dobbiamo aggiungere il così detto **mobbing-familiare**, tipici atteggiamenti persecutori che avvengono in famiglia. Questi tipi di **violenze morali possono** sembrare più "soft", ma per chi ha esperienza in materia sa che sono certamente peggiori allo stalking classico in quanto anche in questo caso si può arrivare all'omicidio solo che prenderà il nome di **suicidio** e..... in questi casi non ci saranno ne colpevoli ne indagati. Per questo motivo tutti i giorni dell'anno ho difeso e tutelato: **Federica, Johanna, Gianna, Elena, Gemma, Anna, Rossella, Luisa, Stefania, Juliana, Valentina, Caterina, Laura, Francesca, Marisa, Fiorella, Giulia, Irene, Alessandra, Carla, Bruna, Sara, Cristina, Rita, Maria Cristina, Sandra, Mariangela, Federica, Patrizia, Paola, Gina, Tiziana, Alina, Antonella, Nicol, Maria Claudia, Donatella, Susanna, Floriana**; e altre ancora molte altre.

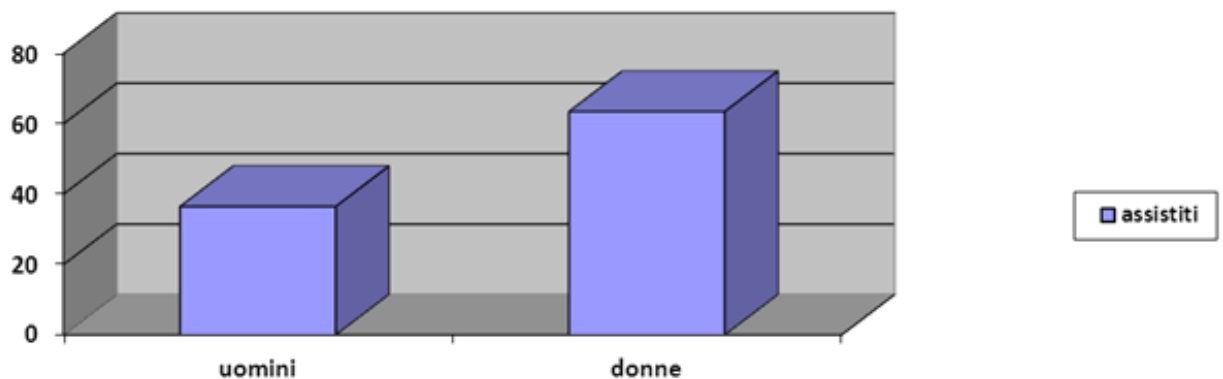
Con questo breve report desidero sensibilizzare circa i problemi lavorativi denunciati da un pubblico femminile che ha cercato aiuto nello **sportello di ascolto**. Quanto denunciato con il generico termine mobbing è più giusto che sia inserito nel contesto del **disagio lavorativo**, la ragione è semplice nella maggioranza delle situazioni non ci troviamo di fronte a casi di mobbing, per altro fenomeno che a tutt'ora non è definito da nessun profilo legislativo, ma certamente esiste una grande sofferenza legata all'ambiente lavorativo, un ambiente da cui è praticamente impossibile fuggire cercando alternative occupazioni, per cui sei costretto a subirlo sottoponendoti giornalmente ad atteggiamenti persecutori pur di portare in famiglia di che vivere.

Mobbing. Anche se da anni se ne parla il termine **mobbing** rimane un termine fumoso e poco conosciuto nella sua realtà, con questo termine si nascondono una serie di atteggiamenti e di metodologie di relazione in ambiente di lavoro assolutamente sfumate; dove l'illecito ed il lecito sconfinano spesso accavallandosi l'un l'altro. L'assenza di una legge, che chiarisca e definisca il fenomeno, fa da cassa di risonanza aumentando la confusione. Oggi per identificare azioni di mobbing facciamo riferimento a leggi datate (cc 2087 regio decreto del 1942), o sentenze che si rifanno a definizioni di natura psicologica di origine nord europea, le quali collegano il verificarsi di psicopatologie di origine sociale a periodi di tempo predeterminato; ignorando così l'effetto "pop corn" dove i semi, così come gli esseri umani, non "scoppiano" tutti assieme in quanto c'è chi resiste di più e chi meno in funzione della propria costituzione ed a seconda delle modalità di come vengono somministrate le molestie. Queste lavoratrici sono ricorse al mobbing sperando di trovare una rapida soluzione ai loro problemi, in realtà se veramente sono configurabili azioni di mobbing nel loro vissuto questo non sarà che l'inizio di una lunga "Via Crucis" e forse, ripeto forse, un giorno un giudice del lavoro sensibile ai problemi sociali, anche in assenza di una legge che definisca il fenomeno ed a cui saranno fornite prove certe circa l'accaduto potrà definire con

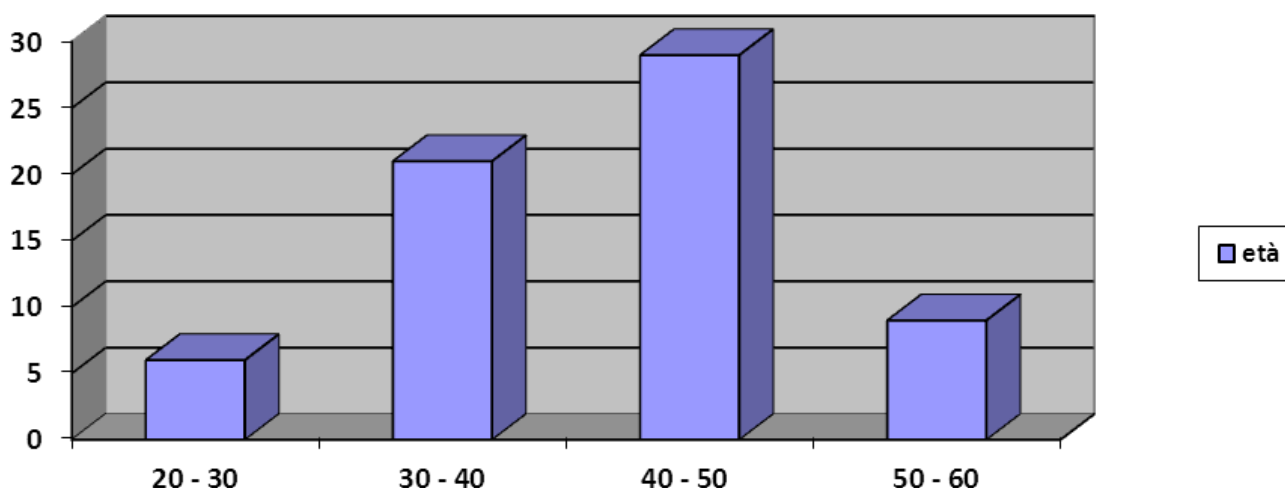
certezza il vissuto come **mobbing**. Tutto questo normalmente non è noto, ma quello che certamente posso testimoniare è la forte sofferenza legata al **disagio lavorativo**. Secondo l'”Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro” con questo termine si identifica la sofferenza che ha origine da una serie di tematiche che vanno dallo Stress dovuto a disorganizzazioni lavorative, al Mobbing causato da ripetute molestie morali, al Burn Out provocato dalla delusione professionale, alle Molestie Sessuali, a casi di Umiliazione e Prepotenza e a Violazioni Contrattuali. L'insoddisfazione della lavoratrice per la situazione vissuta si manifesta generalmente attraverso particolari stati d'animo, somatizzazioni e reazioni comportamentali causa di serie psicopatologie. Di fronte al dramma femminile della violenza desidero evidenziare che, in ambiente di lavoro, chiunque applichi violenza fisica sarà immediatamente incriminato e condannato senza scampo, applicando invece la subdola metodologia del mobbing potrà generare dei danni ancora maggiori, portando la vittima anche al suicidio, ma sarà ben difficile provare le sue responsabilità ed arrivare ad una sua condanna. Tramite il mio impegno sono testimone privilegiato della sofferenza, delle lacrime, del terrore di perdere l'impiego in questo momento di crisi, il non voler cedere alla prepotenza della molestia sessuale, il veder calpestata e derisa la propria dignità, il vedere la propria professionalità calpestata, il sentirsi inutili e rese vittime tramite umilianti situazioni.

Chi sono queste figure femminili? Quante rispetto alla popolazione maschile? Che età hanno? Quale preparazione culturale? Di quale aiuto hanno bisogno?

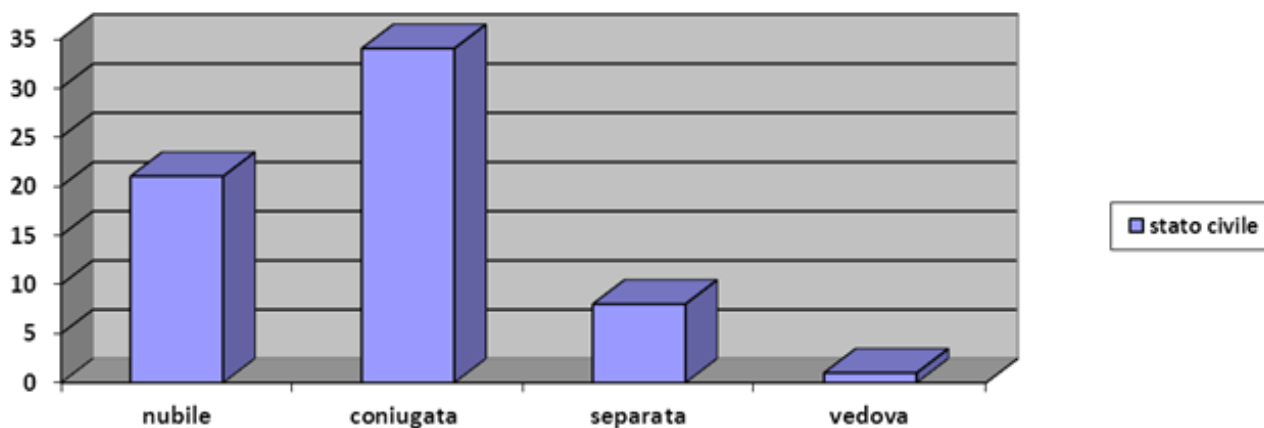
Tutto questo è riassunto con i grafici che seguono:



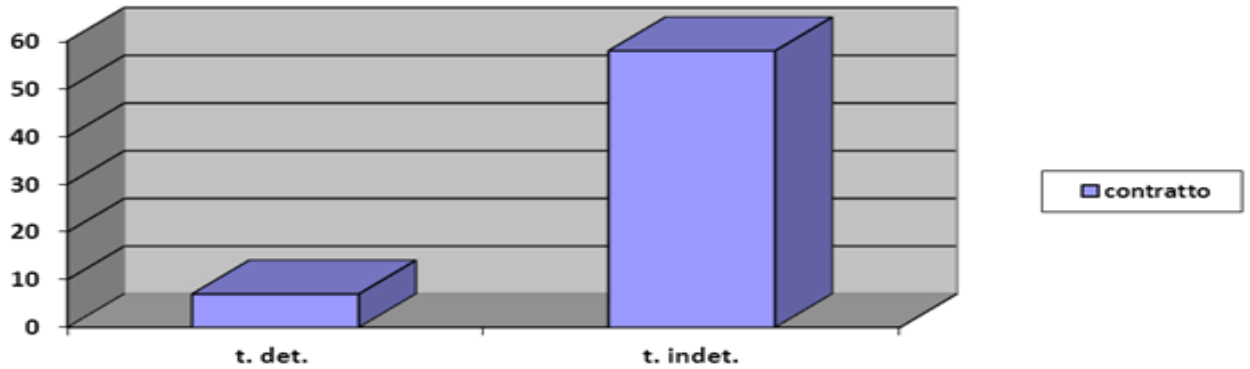
I LAVORATORI. Tra i lavoratori che si sono rivolti al nostro sportello il 35,5 % è di uomini e il 64,5 % di donne, tra queste il 5,2% proviene da altri Paesi. Va tenuto comunque presente che la percentuale femminile nel mondo del lavoro ammonta a circa 30/35 % in una condizione di parità arriveremmo a percentuali reali dell' 80% di lavoratrici che chiedono un aiuto. Da ciò si evince che le donne sono costrette a sopportare pesanti situazioni in quanto discriminate anche nella ricerca di una occupazione alternativa, questo in ragione di maggiori impegni familiari o di una possibile maternità presente o futura, causa spesso di mobbing, demansionamento, trasferimento, licenziamento, in un mercato del lavoro che vive la maternità come un problema e non come una risorsa. Il numero elevato trova ancora spiegazione nei motivi che danno origine ad azioni di molestia, tra cui quelle di natura sessuale e/o a discriminazioni tendenti a posizioni di inferiorità. Alle vittime è stato chiesto quali fossero le conseguenze di questa esperienza, distinguendo opportunamente tra quelle inerenti la salute fisica e psicologica, la vita di relazione, le conseguenze economiche e quelle sul modo di lavorare. I danni subiti sulla salute psichica e fisica, così come quelli inerenti il campo delle relazioni, sono segnalati maggiormente dalle vittime di sesso femminile. Le differenze tra i due generi per i danni di tipo economico sono notevolmente maggiori per le donne in quanto già penalizzate in partenza con retribuzioni inferiori.



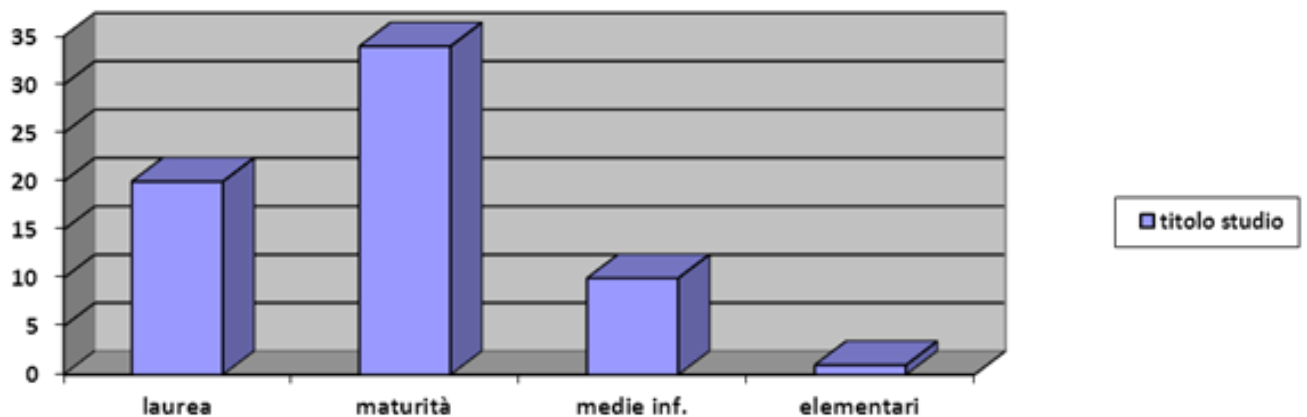
LA FASCIA D'ETA' Le più colpite sono le lavoratrici della fascia 40 – 50 troppo giovani per andare in pensione e troppo vecchie per rimanere in azienda. Si noti comunque che colpendo tali lavoratrici viene colpita la fascia di età maggiormente produttiva certamente ricca di competenza e maturità professionale. L'età nella quale si tende più facilmente a lasciare l'azienda per fuggire da una situazione di sofferenza è quella dai 20 - 30, fascia nella quale si ha ancora una speranza di potersi ricollocare nel mercato del lavoro. Come mostra il grafico le molestie verso le donne aumentano con l'aumentare dell'età.



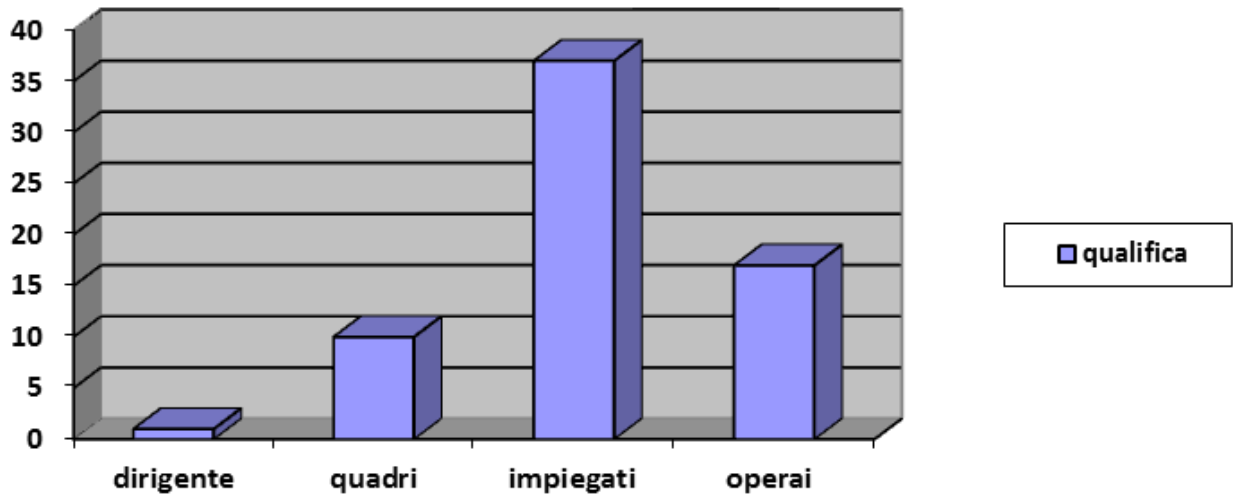
LE NECESSITA' DI INDIPENDENZA ECONOMICA. Dal grafico si evince la parità quantitativa tra le coniugate e le rimanenti categorie assommate, ma anche per chi può contare su un secondo stipendio, non sempre dato l'alto tasso di disoccupazione maschile, la retribuzione non è sempre sufficiente alle necessità familiari, naturalmente la situazione è drammatica per le separate e per le nubili dove il stipendio è l'unica fonte di sostentamento. Ovviamente tutte lamentano l'impossibilità di soluzioni alternative e contemporaneamente l'impossibilità di convivere con la situazione denunciata cercano così di trovare tramite il mobbing una soluzione risolutiva



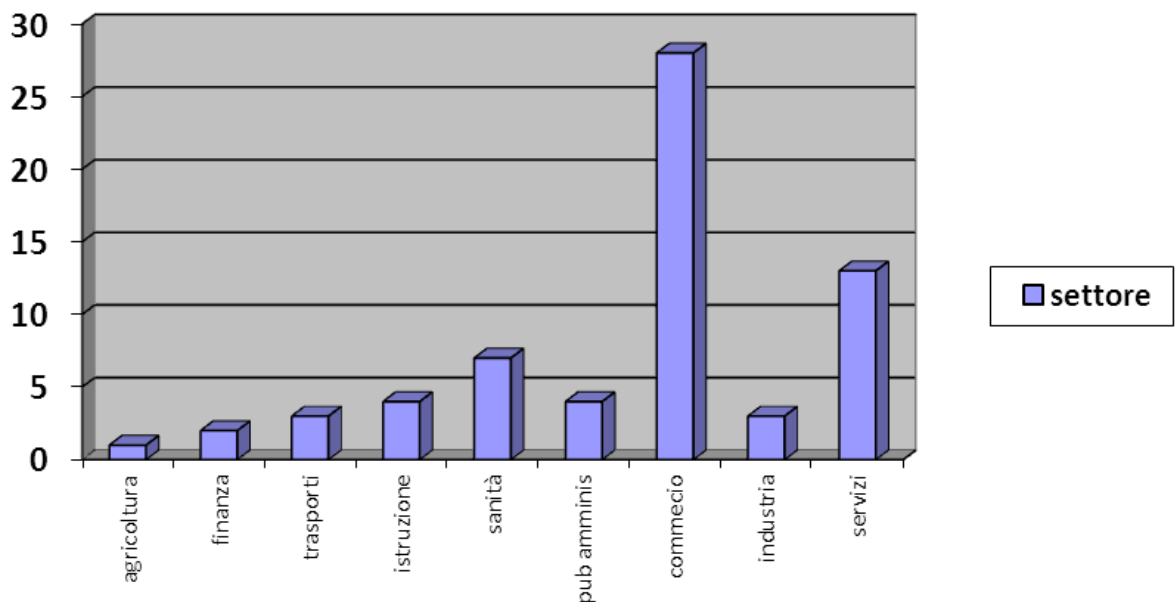
LA TIPOLOGIA DEL CONTRATTO. E' evidente che le lavoratrici più colpite hanno un contratto a tempo indeterminato, per cui diventano delle indesiderate grazie a tipologie di contratti più favorevoli all' imprenditore, il quale può disporre su una manodopera a buon prezzo pronta a tutto pur di avere un minimo di salario. Abbiamo avuto casi di "contratti a chiamata" applicati in maniera assurda e antisindacale arrivando ad episodi del tipo "oggi non ci sono clienti vattene a casa". Nel caso dei contratti a tempo determinato la protesta nasce dal ripetersi dei medesimi in maniera abnorme, somministrati da aziende che cambiano solo la ragione sociale o tramite aziende parallele della stessa proprietà; spesso il disagio nasce anche dalla forma ricattatoria nelle condizioni di rinnovo del contratto.



IL TITOLO DI STUDIO Le lavoratrici più colpite sono le laureate e le diplomate, assieme dimostrano che la preparazione accademica non interessa al mercato del lavoro del nostro Paese. Colpendo paradossalmente le persone più qualificate si dimostra ancora che nei livelli apicali non c'è posto per la donna. Ciò dipende dalla mentalità con cui sono gestite le aziende dove spesso prevale il disprezzo dell'altro per le sue caratteristiche intellettuali, l'invidia per le sue capacità, l'arrivismo, il non voler fare squadra; aziende in cui sempre più spesso è in vigore il "tutti contro tutti" incentivato da un management che crede nel "divide et impera", naturalmente il rivolgere questo modo di fare contro la donna è particolarmente semplice. L'alta percentuale del disagio trova anche ragione nella ribellione e nella consapevolezza dei propri diritti e dignità, indici del livello di istruzione.



LA QUALIFICA Le impiegate sono la categoria più vessata, a questa seguono le operaie. Va tenuto presente che le donne Quadro sono percentualmente una notevole minoranza, per cui si evidenzia quale categoria particolarmente esposta. Tra le ragioni emerge che mediamente il Quadro ha superato i 40 anni, ha una buona retribuzione è troppo giovane per accedere alla pensione; ma secondo il management aziendale è troppo vecchio per rimanere in azienda ed essendo normalmente precluse alla donna carriere manageriali inizieranno vessazioni finalizzate alle sue dimissioni spontanee!



L'ATTIVITA' DELL' IMPRESA Il commercio ed i servizi hanno il primato in quanto tipicamente impiegano una percentuale di manodopera femminile molto elevata. Circa la pubblica amministrazione va considerato che altre voci, quali la sanità e la scuola almeno in parte, vanno aggiunte al valore esposto raggiungendo così percentuali notevoli. Particolare attenzione va verso il comparto scolastico dove è giusto evidenziare il contesto dove nascono le situazioni di disagio, in questo caso abbiamo più parti interessate: la manageriale, i docenti, gli ausiliari, gli allievi ed i genitori; da questo nascono spesso situazioni esplosive e di difficilissima soluzione. Naturalmente i

valori del grafico sono assoluti, un valore più giusto sarebbe quello che tenga conto della quantità di lavoratori coinvolti nel settore.

LO SPORTELLO MOBBING E DISAGIO LAVORATIVO

Come ho detto il fenomeno del disagio lavorativo non è semplice, per questo è indispensabile l'attività di sostegno che lo sportello offre come un servizio gratuito per rispondere alle problematiche lavorative della cittadinanza. Lo sportello si pone l'obiettivo di fornire consulenza e/o supporto in situazioni di difficoltà in linea con il D.lgs. 81/08. I lavoratori possono condividere i propri vissuti e rileggerli secondo le modalità più adeguate grazie all'aiuto di un professionista esperto in problematiche del lavoro; ciò permette di trovare soluzioni che da soli non si è in grado di scorgere. Spesso è importante poter chiedere una risposta ad una figura di esperienza capace di ascoltare, comprendere, incoraggiare e sostenere; figura a volte difficile da trovare nella società odierna. Questo contatto, favorendo una riflessione attiva sulle problematiche e le difficoltà personali, permette di trovare le risorse più adeguate per far fronte ad una determinata situazione. L'insoddisfazione del lavoratore per la situazione vissuta si manifesta generalmente attraverso particolari stati d'animo, somatizzazioni e reazioni comportamentali causa di serie patologiche. Il colloquio viene svolto, normalmente previo appuntamento, in forma individuale; l'operatore può essere contattati in vari modi: e-mail, telefonicamente o visitandolo presso la sede CISL. In funzione dell'etica che lo contraddistingue l'operatore garantisce l'assoluta riservatezza, sia per quanto riguarda le modalità che i contenuti delle conversazioni, in rispetto alla legge sulla privacy. Nell'incontro la lavoratrice espone i suoi problemi, da questi è importante comprendere se esiste un atteggiamento persecutorio finalizzato o viceversa si tratta di cattiva organizzazione del lavoro; in funzione di questo viene suggerito il comportamento da tenere per migliorare il rapporto con l'azienda. Se necessario, in accordo con la lavoratrice, l'operatore contatterà le strutture sindacali di categoria cercando, con il loro intervento, di risolvere le controversie tramite una mediazione con i responsabili dell'azienda. Nel caso di situazioni particolari, qualora le opere di mediazione non abbiano avuto esito o non siano possibili, l'operatore seguirà costantemente lo sviluppo della vicenda suggerendo soluzioni per giungere al miglior compromesso. Per far questo, grazie alla decennale esperienza, l'operatore può far da tramite nell'interessare giuslavoristi, medici del lavoro, medici competenti, medici legali, SPRESAL, Ispettorato del Lavoro, Centri del Disagio Lavorativo, Sistema Sanitario Nazionale/ASL, naturalmente le strutture CISL sul territorio e quant'altro al fine di porre l'azienda dinanzi alle proprie responsabilità. Gli ottimi risultati conseguiti sino ad ora incoraggiano a portare avanti questo progetto che si è rivelato essere una valida opportunità per instaurare un clima di sempre maggior benessere nell'ambiente lavorativo. Lo Sportello, con obiettivi di prevenzione, è quindi un servizio di promozione della salute intesa nel senso più ampio che ne dà l'Organizzazione Mondiale della Sanità: "benessere fisico, psichico, socio-relazionale in ambiente di lavoro".

25 novembre 2014

Fernando Cecchini
Sportello Disagio Lavorativo / Mobbing
330967012
mobbing@cisl.it