

CS Quotidiani

NERDI'
GENNAIO 2004
NO 11
MERO 2

CORRIERE LAVORO

scrivete a: corlav@corriere.it

CORRIERE DELLA SERA

A
1.53
TRA
TECH
MOBILI,
• D

*Violenze e prepotenze sui
luoghi di lavoro crescono
in Italia e in Europa
Un decalogo per
capire e difendersi*

DOSSIER
di Matteo Scandini
• PAGINE 11-12-

ALLARME MOBBING

Palomar

Gli scioperi e le regole

Dopo i recenti scioperi del trasporto, locale e nazionale, è giunta l'ora di una riflessione. Senza entrare nel merito specifico, la lezione da trarre è ampia e articolata. Innanzitutto, non è possibile trascinare una categoria senza rinnovare il contratto nazionale di lavoro per oltre due anni dopo la naturale scadenza. Il ritardo è colpevole e su questo punto non è possibile fare il gioco dello scaricabarile. In que-

IN VETRINA/I COCOCO

CHE COSA SUCCEDERA' AI COLLABORATORI

Servizio sulla circolare ministeriale • PAGINE 13-14

PROFESSIONI & MESTIERI/2



LE VESSAZIONI IN CIFRE

12
MILIONI

I casi di mobbing nell'Unione Europea

1,5
MILIONI

I casi di mobbing in Italia

I settori più colpiti in Italia

Beni e servizi	38,5%
Pubblica amministrazione	11,9%
Scuola e università	8,0%
Ospedali	3,3%
Commercio	2,0%
Agricoltura	14,6%

Percentuale di lavoratori mobbizzati sul totale della popolazione attiva	Inghilterra	16,3%
	Svezia	10,2%
	Francia	9,9%
	Irlanda	9,4%
	Germania	7,3%
	Italia	6,0%
	Spagna	5,5%
	Belgio	4,8%
	Grecia	4,7%

DIRITTI SUL LAVORO

MOBBING

Prepotenze in azienda Vittime, carnefici e difese

di MATTEO SCANNI

In Italia da pochi giorni l'Inail riconosce il mobbing come causa di infortunio o di malattia professionale. Al lavoratore spetta l'onere della prova, ma il fatto è eclatante. È la prima volta che succede e la circolare Inail (n. 71/03 del 17 dicembre 2003) è destinata a movimentare la vita aziendale. Nel nostro Paese sei lavoratori su 100 subiscono mobbing, in tutto 1,5 milioni. Eppure le sentenze dei tribunali risultano per ora appena una quindicina. Inoltre, se l'attenzione al problema non è mai stata così alta, siamo in pieno «overbooking» informativo, il Parlamento stenta ad approvare una legge ad hoc. La Svezia si è mossa nel 1993, la Francia nel 2000. Belgio, Germania e Inghilterra hanno trovato gli strumenti giusti. Noi no.

Quello che manca è soprattutto l'approccio scientifico. Di fenomenologia delle vessazioni in ambito lavorativo parla da dieci anni Harald Ege, tra i massimi esperti di mobbing in Italia. A Bologna, attraverso l'associazione «Prima» (www.mobbing-prima.it), è arrivato a risultati attendibili, oggettivi, aziende e tribunali richiedono la sua consulenza.

«In giro c'è un mucchio di spazzatura — ammette Ege —. Ho la sensazione che il mobbing sia diventato una moda, un comodo filone di ricerca, un sistema per far soldi. Cliniche e sportelli di assistenza si sono moltiplicati, le università hanno istituito corsi, Internet offre di tutto. Intanto c'è ancora chi confonde il mobbing con una malattia o pensa sia sinonimo di molestie sessuali».

Le prove sono a portata di mano. Nel '99 il tribunale di Torino ha condannato un uomo accusato di aver mobbizzato per due anni la moglie. Nel 2000 una lavoratrice, che aveva accusato di mobbing

la sua azienda senza tuttavia fornire prove adeguate, è stata licenziata per giusta causa. Il tribunale di Siena ha riconosciuto l'attendibilità di parametri che fanno già parte dell'armamentario giurisprudenziale. Una volta accertato il mobbing, il metodo consente la valutazione del danno (patrimoniale ed esistenziale) subito dalla vittima e quindi, attraverso specifiche tabelle, la quantificazione del risarcimento.

La perizia sul danno da mobbing, spiega Ege, è uno strumento fondamentale, cui può essere affiancata, dove c'è un danno alla salute, la perizia medico legale sul danno biologico. Nel quotidiano, le casistiche del mobbing sono molte. Si parla di **bossing** per definire la strategia con cui un'azienda elimina un intero ramo amministrativo o produttivo. Di **doppio mobbing** quando il conflitto che si sviluppa sul posto

di lavoro ha delle ripercussioni gravi anche in ambito familiare. Di **mobbing tra pari** o **dall'alto** a seconda che questo venga esercitato dai colleghi o dai superiori. Non mancano nemmeno i casi di **mobbing dal basso**. È capitato in un comune del Veneto dove tre dipendenti hanno deciso di sabotare il capoufficio che aveva vinto il posto con regolare concorso. In Italia il 10,3% dei casi di mobbing riguarda rapporti tra pa-

ri, cioè colleghi; il 2,3% avviene dal basso; il 57,5% dall'alto, mentre il 29,9% da superiori e colleghi che si coalizzano. Sulle aziende che hanno meno di 11 dipendenti l'**impact factor** è del 2%, su quelle da 11 a 30 dipendenti dell'8,6%, da 31 a 50 dell'8,6%, da 51 a 100 del 12,9%, da 101 a 500 del 28,2%, oltre i 500 dipendenti del 39,5%. Più l'azienda è anonima più le pratiche di mobbing sono diffuse. La vera classifica non è tra pubblico e privato, ma tra grosso e piccolo. Infine, se c'è una caratteristica del mobbing italiano, secondo Ege, è quella di essere una pratica di gruppo: nel 19,9% dei casi è individuale, nel 45,5% è esercitato da due-quattro persone, nel 26,3% da più di quattro persone, nell'8,3% da tutto il gruppo.

All'estero le progressioni sono inverse. «Sviluppare una sana cultura del litigio è fondamentale per gestire le tensioni — sottolinea il professore —. E' per questo che propongo corsi pratici di autodifesa verbale, di pigrienza positiva e lezioni di egoismo. Sembra bizzarro ma funziona».

Lasciar passare tempo equivale a un mezzo suicidio. Uno studio effettuato da «Prima» in un ente provinciale del centro Italia ha evidenziato un tasso di conflittualità latente elevato. Intanto altre ricerche dicono che mobbizzare non conviene economicamente: costringere un lavoratore quarantenne a lasciare il posto costa alla società 600 mila euro in più.

I modelli cui ispirarsi non mancano. In Germania, nel '95, la Volkswagen ha quantificato il costo dei conflitti interni in 250 milioni di euro. L'anno successivo è arrivato il primo contratto anti mobbing, sottoscritto d'accordo con i sindacati. La qualità della vita è migliorata, i costi sono scesi.

Queste le «sette condizioni»

Parte delle incertezze sulla definizione di mobbing deriva dalla proliferazione di questionari valutativi che non sono in grado di giungere a conclusioni definitive. Ma anche dalla scarsa preparazione degli operatori. Per esempio: qualche anno fa l'associazione Prima ha testato alcuni sportelli antimobbing. Spiega Ege: «Un nostro collaboratore si presentava ed esponeva un finto caso di demansionamento. Nove volte su dieci è stato scambiato per mobbing». Secondo Ege un metodo scientifico esiste, basta applicarlo. In gergo tecnico lo strumento si chiama Lipt, cioè il questionario di Heinz Leymann, la cui validità è riconosciuta in tutto il mondo. Ege l'ha utilizzato come base per un metodo di valutazione e quantificazione del danno da mobbing. Secondo il «Metodo Ege 2002», riconosciuto già da vari tribunali, le condizioni che si devono verificare perché si possa parlare di mobbing sono sette:

- **ambiente:** conflitto sul posto di lavoro;
- **frequenza:** l'azione ostile accade almeno alcune volte al mese;
- **durata:** conflitto in corso da almeno 6 mesi;
- **tipo di azioni:** quelle subite dalla vittima devono essere di vario tipo, dagli attacchi ai contatti umani, all'isolamento sistematico, al cambiamento delle mansioni, alle lesioni della reputazione professionale e privata, alla violenza e minacce di violenza;
- **dislivello tra gli antagonisti:** la vittima è in posizione d'inferiorità costante;
- **andamento secondo fasi successive:** il conflitto non è stabile ma si sviluppa in crescendo secondo uno schema di massima;
- **intento persecutorio:** esiste un disegno vessatorio preciso, basato sulla decisione di provocare deliberatamente sofferenza alla vittima e ottenere così un certo risultato. Per esempio, le sue dimissioni.

LEGGI & TUTELE

Storie di ordinaria violenza

Le vie per combatterla

La giurisprudenza è in marcia, ma i passaggi politici sono meno scontati. Il professor Michele Piccione è a capo della commissione istituita lo scorso anno dal ministero della Funzione pubblica per studiare una proposta di legge sul mobbing da portare in Parlamento. La bozza esiste già.

Oltre a definire giuridicamente il fenomeno, indica per la prima volta i soggetti ai quali spetta la prevenzione e la vigilanza. Inoltre disciplina il percorso per riconoscere i malanni correlati allo stress da vessazione. Il testo individua quattro figure chiave: il datore di lavoro, il lavoratore, il medico competente e il rappresentante per la sicurezza.

«Abbiamo lavorato bene, ma la legge è ferma — spiega Piccione —. Spero vada in discussione presto. Ho interessato il presidente del Consiglio. Devono capire che il mobbing è una valanga di fango che prima o poi ci arriverà addosso. Decisivo nella proposta è il ruolo assegnato al medico aziendale: la legge lo incarica, anzi lo obbliga, a individuare il mobbing. Il datore di lavoro sa che non può toccarlo. La seconda novità — spiega Piccione — è quella dei centri pubblici specializzati. Il primo è stato aperto in via sperimentale un mese fa, all'università La Sapienza di Roma. Tre giorni di ricovero in day hospital dalle 8 alle 14 per gli accertamenti, basta l'impegnativa. Approccio multidisciplinare, staff di specialisti.

I posti disponibili sono quattro, i soggetti esaminati finora una ventina. Finora i risultati delle analisi dicono che solo per due si può parlare di mobbing.

«Il problema della nuova legge sono i costi sanitari, che lievitano all'infinito — obietta Carlo Sorgi, giudice del lavoro a Forlì — il day hospital costa 400 euro al giorno.

Inoltre non esiste un solo esame medico in grado di rilevare il mobbing, perché il mobbing non è una malattia. E poi di questa legge non abbiamo bisogno, gli strumenti per difendersi già ci sono. Servono definizioni civilistiche del fenomeno, non penali». Sorgi non è uno qualunque. A lui si deve una delle migliori sentenze in materia. Nel 2001, ha collegato il concetto di

danno esistenziale al mobbing e ha trascinato di peso nella giurisprudenza italiana il modello teorizzato da Harald Ege.

Anche Ege ritiene che una legge sul mobbing non serva. «Limiterebbe troppo il campo. Il mobbing è un fenomeno complesso, mentre una legge deve per forza di cose definire. Temo che molti casi finirebbero per non rientrare nella defini-

zione e che quindi le vittime non potrebbero più ottenere la giustizia che si meritano. Gli strumenti di tutela per i mobbizzati ci sono già. Gli articoli 2087 e 2043 del Codice civile, per esempio, la Costituzione, lo Statuto dei lavoratori sono tutte norme valide. Basta soltanto applicarle al problema mobbing, come del resto si fa già nei tribunali del lavoro».

DUE ESEMPI ITALIANI • Un bancario e un'impiegata del Tesoro

Andrea e Paola, vittime designate

Pochi denunciano. Molti se ne stanno in casa e soffrono in silenzio. Le storie che vengono alla ribalta sono la punta dell'iceberg di un fenomeno che sta crescendo.

CASO 1

Prima era dirigente bancario. Oggi non riesce nemmeno a uscire di casa. Solo tre anni fa Andrea era un'altra persona. Direttore di filiale in un istituto di credito dell'hinterland milanese, 26 anni di esperienza alle spalle, specializzato in fidi di grosso calibro, è stato trasferito sette volte negli ultimi mesi. Finché anche i medici gli hanno consigliato di andare in pensione.

«Questo incubo è iniziato quando ho chiesto il permesso di gestire alcuni affari di famiglia attraverso la banca dove lavoravo. Mi hanno applicato condizioni pessime. Eppure ero un ottimo cliente. Quando ho minacciato di spostare tutto in un'altra banca, sono stato chiamato dal direttore. Mi ha detto che avrebbe risolto tutto. Poi anche lui è stato trasferito e per me sono cominciati i guai. Via le password dal computer, via i contatti. Ho chiesto una vacanza e mi hanno spostato. Alla fine mi sono trovato parcheggiato in un anonimo ufficio di Monza a fare fax e fotocopie. Demansionato. Intanto iniziavo a stare male: tensione, insonnia, crisi d'ansia, panico nel traffico. Il medico di famiglia mi ha prescritto delle cure, sono passato a un neurologo. Altre cure. Ma ora soffro di incontinenza, ho perso la mia autonomia». Alla fine Andrea ha preso il destino nelle sue mani e si è deciso di fare causa.

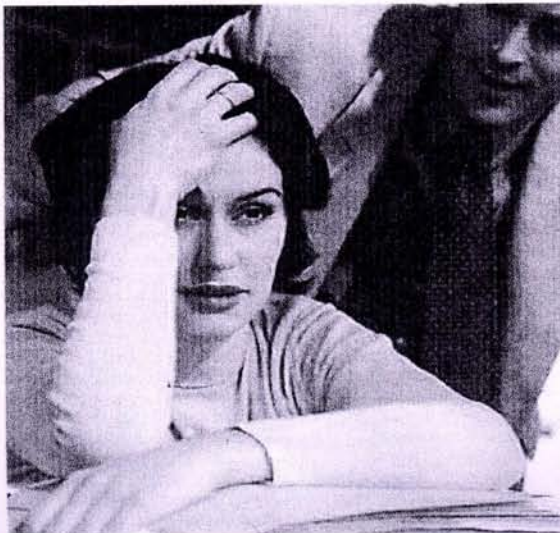
La prima volta, quando si è rivolto ai sindacati, gli

è andata male. L'avvocato che gli è stato assegnato non ce l'ha fatta. «Così ho raccolto l'incartamento e l'ho portato in un altro studio. Stavolta — dice — dovrebbe essere quella buona».

CASO 2

Cinquantacinque anni, milanese, dipendente del ministero del Tesoro, sieropositiva. Quella di Paola F. è una storia di discriminazione nella discriminazione. A stroncarle la carriera non è stata la malattia, che pure ha richiesto prolungati giorni di assenza per sottoporsi ai controlli medici, ma una confessione. «Ho scoperto di essere stata contagiata, 17 anni fa, dall'uomo con cui vivevo. Non mi aveva detto nulla — racconta —. Ero andata in ospedale a donare sangue, come facevo sempre. I risultati delle analisi mi hanno lasciato di sale. Il primo cambiamento radicale è stato sul lavoro. Al momento ho pensato che usare giorni di ferie e permessi per curarmi fosse sufficiente. Poi non è bastato più. Fino a quel momento in ufficio non ero mai mancata. Tra colleghi e superiori il mio comportamento è stato notato. Così ho deciso di parlarne.

«L'errore è stato — aggiunge — di aver bussato alla porta del capo del personale, una donna. La conversazione si è chiusa con una serie di rassicurazioni e l'invito poco delicato a usare un bagno diverso da quello riservato agli altri impiegati. Poi la mia carriera si è avvilita su se stessa ed è precipitata. Dai capi avevo ricevuto la consegna del silenzio — continua —. Giorno dopo giorno mi sono stati sottratti incarichi. Finché non mi sono ritrovata a lavorare da sola in un anonimo ufficio».



L'AVVOCATO

«Presentare le prove»



Le statistiche raccontano che oggi il mobbing cresce in Italia con percentuali maggiori rispetto agli altri Paesi europei. Tuttavia la cattiva informazione ha messo in moto una corsa ai tribunali che non giova a nessuno. «Su dieci persone che arrivano da me — spiega Daniela Cantisani, dello Studio legale Cavallini & Cantisani di Firenze — solo tre hanno in mano elementi concreti che ci permettono di procedere. Le restanti non hanno prove sufficienti per dimostrare la veridicità delle loro accuse o, in alcuni casi, soffrono di una forma di instabilità personale pregressa per cui è difficile sostenere la causalità del danno psichico inferto.

«Riguardo al danno, una distinzione — prosegue il legale — può farsi a seconda del sesso. Secondo le stime più attendibili, considerata la grave difficoltà di ricollocazione nel mercato del lavoro al termine di una vicenda di mobbing, il maggior danno da un uomo è subito all'età di 50 anni, mentre da una donna a 45 anni». La giurisprudenza ha fatto diversi passi in avanti. Di rilievo è la recente introduzione del danno esistenziale che oggi ben si sposa con il concetto di mobbing. Ma siamo solo all'inizio. Aggiunge l'avvocato Cantisani: «Attualmente la necessità prioritaria è soprattutto quella di controllare i numerosi centri antimobbing, da cui provengono certificati e diagnosi di varia natura che in tribunale non hanno alcuna validità».



IL FILM

Mobbing al cinema

Fino a qualche anno fa era un termine quasi sconosciuto. Oggi mobbing è una parola ricorrente su giornali, libri, trasmissioni televisive. E adesso è arrivato anche il cinema a occuparsi di questo terribile fenomeno che nasce e si sviluppa negli ambienti di lavoro.

Il 13 febbraio arriva nelle sale italiane il film di Francesca Comencini dal titolo «Mi piace lavorare», interpretato da Nicoletta Braschi, dalla figlia della Comencini (Camille) e da tanti attori non professionisti che interpretano più o meno se stessi e la propria esperienza lavorativa.

Il film racconta la storia di Anna (Nicoletta Braschi), una segretaria di terzo livello impiegata di un'azienda che viene assorbita da una multinazionale. Anna non è ben vista dalla nuova classe dirigente che si vorrebbe sbarazzare di lei.

Per farlo si ricorre al mobbing, a piccole e grandi vessazioni che minano la sicurezza, l'orgoglio e l'autostima di Anna: rimane ore accanto a una fotocopiatrice senza far niente, le cambiano continuamente le mansioni, rifiutano ogni sua proposta operativa, le occupano «inavvertitamente» la scrivania. Isolata e umiliata, Anna trova sostegno in sua figlia, l'unica che le saprà stare accanto.

Prima del film la Comencini ha passato un lungo periodo a documentarsi presso lo sportello antimobbing della Cgil incontrando le persone vittime di soprusi aziendali. Ed è lì che è scattata la molla che ha portato al film.

Is. Tro.

Francesca Comencini (a sinistra) è la regista del film sul mobbing «Mi piace lavorare». Sotto una scena del film



MEDICO LEGALE

«Ma i casi incurabili sono rari»



La perizia è il cuore di tutto. Ricevo persone che soffrono da tempo prolungato: stress, insonnia, problemi gastro-intestinali. Spesso c'è già stato il ricorso a uno specialista. Prescrivo psicofarmaci, uniti a terapie d'appoggio, cerco di coinvolgere la famiglia. Il primo problema è il passaggio dal tentativo di adattamento al disagio, al disturbo fino alla malattia conclamata». Roberto Galli della Loggia, neurologo forense con studio a Torino, è l'ultimo stadio prima dell'azione legale. Cura, ma soprattutto raccoglie gli elementi necessari ad avviare un processo ed eventualmente chiedere l'indennizzo Inail. Per ottenerlo occorre che il mobbing abbia arrecato al lavoratore un danno alla salute. Dalla malattia professionale deve cioè derivare un'invalidità, con possibilità di astensione dal lavoro, temporanea o definitiva. Per le malattie professionali «non tabellate» (come sono quelle da mobbing) grava sul lavoratore l'onere di fornire le prove utili a stabilire il cosiddetto nesso di causalità, senza il quale giuridicamente non esiste malattia professionale.

Al dottor Galli della Loggia il caso più grave è capitato qualche tempo fa: una guardia giurata di 50 anni che, dopo ripetute lamente-

le ignorate, è stata colpita da infarto sul lavoro, mentre si trovava fuori città senza possibilità di comunicare. Si è salvato per il rotto della cuffia.

«Per fortuna i casi incurabili sono rari — aggiunge —. Però le conseguenze extralavorative sono pesanti: il mobbizzato nel tempo è sempre meno capito da famiglia e amici».

L'accertamento peritale è rigoroso. Anamnesi medica generale e lavorativa sono il passo iniziale. Seguono la valutazione clinica e la diagnosi neuropsichiatrica. Poi si passa a definire la malattia secondo il manuale diagnostico. Quindi si valuta il nesso causale: quello che il paziente riferisce soggettivamente rispetto alla propria salute deve essere messo in relazione con gli eventi lavorativi. Danno nesso causale la consequenzialità dei fatti, la gravità degli episodi vessatori subiti e la loro frequenza. Il passaggio finale è la definizione del danno biologico: per questo esistono delle tabelle. Il punteggio va da zero (normale) a 100 (ipotetico danno assoluto). Un soggetto molto disturbato può raggiungere valori attorno ai 30-35 punti. «Sembra tutto facile — aggiunge Galli della Loggia — ma purtroppo in giro si vedono perizie che di medico legale non hanno nulla».

Italia, strumenti articoli, codici

L'Italia non ha una legislazione sul mobbing. Nell'ordinamento esistono norme che proteggono il lavoratore da vessazioni materiali e psicologiche. **Costituzione:** art. 32, tutela la salute come diritto fondamentale; art. 35, tutela il lavoro in tutte le sue forme; art. 41, vieta l'attività economica privata se reca danno alla libertà e alla dignità umana. **Codice civile:** art. 2043, stabilisce il divieto di cagionare danno ad altri. Si applica in genere al superiore o al collega della vittima: art. 2087, vieta al datore di lavoro di porre in essere comportamenti riconducibili al mobbing e impone l'obbligo di attivarsi per impedire che tali comportamenti siano tenuti dai dipendenti. **Codice penale:** art. 590, definisce il delitto di lesione personale colposa. **Statuto dei lavoratori:** art. 7, impone l'obbligo di procedura disciplinare contro gli abusi del datore di lavoro; art. 13, tutela le mansioni del lavoratore dai comportamenti di dequalificazione professionale; art. 15, tutela la nullità degli atti che hanno finalità discriminatorie ai danni del lavoratore.

L'Europa in difesa

Il mobbing è un fenomeno sempre più all'ordine del giorno in tutta Europa. Ecco come alcuni Paesi difendono i lavoratori



SVEZIA

È stato il primo Paese europeo a dotarsi di una legge nazionale sul mobbing nel 1993. Nel 1997 sono seguite altre misure specifiche.



BELGIO

Dal 2002 ha una legge specifica per regolamentare il fenomeno; il datore di lavoro ha l'obbligo di designare, d'accordo coi rappresentanti dei lavoratori, un consigliere per la prevenzione; istituita presso i servizi pubblici per la prevenzione e protezione sul lavoro una commissione d'avviso composta da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro.



FRANCIA

Nel 2000 è stata varata la prima legge sul mobbing; prevede multe salate per il mobber ma anche per chi sostiene falsamente di essere stato mobbizzato; introduce l'istituto dell'inversione dell'onere della prova: per il mobber e non per il mobbizzato a dover dimostrare la propria estraneità alle vessazioni.



GERMANIA

Nel 1998 è stato istituito dal sindacato un telefono verde per aiutare le vittime ed è stato sottoscritto un accordo sul mobbing nell'area del pubblico impiego. Dal 1996 fa scuola l'accordo sottoscritto dai sindacati con la Volkswagen con l'obiettivo di prevenire molestie sessuali e mobbing.

INFO

- **PER SAPERNE DI PIU'.** www.mobby2000.freeweb.supereva.it. Centro del disadattamento lavorativo della Clinica del lavoro di Milano. www.mobbingonline.it o www.uil.it/mobbing/Default.htm. Osservatorio nazionale Uil. Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesil) Roma: 06. 4428.0390. 06. 4428.0403
- **LE CIFRE.** 12 milioni, i casi di mobbing nell'Unione Europea e 1,5 milioni, i casi di mobbing in Italia. I settori più colpiti in Italia: 38,5% beni e servizi, 21,6% pubblica amministrazione, 11,9% scuola e università, 8% ospedali, 3,3% commercio, 2% agricoltura, 14,6% altri. Percentuali di lavoratori mobbizzati sul totale della popolazione attiva: 16,3 Inghilterra, 10,2% Svezia, 9,9% Francia, 9,4% Irlanda, 7,3% Germania, 6% Italia, 5,5% Spagna, 4,8% Belgio, 4,7% Grecia.

