

SALUTE

HARALD EGE PRESIDENTE DI PRIMA ONLUS

COME DIFENDERSI DAL MOBBING E DALLO STRAINING

11 aprile 2015 - La vostra associazione ha quasi venti anni, avete iniziato a parlare di mobbing quando il termine in Italia era quasi sconosciuto. Quale situazione c'era allora, nel '96, e quale quella di oggi.

Nel 1996 abbiamo dovuto concentrare il nostro lavoro sulla diffusione della conoscenza della materia, oggi invece lottiamo per la giusta informazione. Allora la parola mobbing era sconosciuta, oggi è di moda e spesso utilizzata a sproposito, con grave danno delle vittime reali. Se tutto è mobbing, niente è mobbing.

Quali sono le pratiche mobbizzanti più frequenti e quali lavori e lavoratori ne sono più esposti?

La situazione che rileviamo più frequentemente più che nel Mobbing rientra nello Straining: una situazione di disagio in cui non ci sono azioni ostili sistematiche ma una condizione permanente di discriminazione, isolamento, demansionamento etc. Lavoratori più esposti sono persone tra 40 e 50 anni, più impiegati che operai, che lavorano di solito in grandi aziende pubbliche o private.

Come ci si può difendere dal mobbing senza passare per lavativi, e senza perdere il posto di lavoro?

Noi proponiamo corsi di autodifesa verbale per stroncare i conflitti sul nascere, tuttavia nella maggioranza dei casi per tutelare i propri diritti è necessario intraprendere un'azione legale, cosa che espone inevitabilmente al rischio della perdita del posto di lavoro.

Le attuali normative, incluse le varie sentenze della magistratura, tutelano il lavoratore contro il mobbing?

L'art. 2087 del Codice Civile sancisce che il datore di lavoro è tenuto a tutelare la salute psicofisica del dipendente. Si tratta di un principio fondamentale per la tutela da mobbing, straining, abusi, molestie e quant'altro.

Come distinguate le vere vessazioni da irrigidimenti che invece derivano da atteggiamenti poco collaborativi del dipendente, che magari fa male il suo lavoro o si sottrae ai suoi obblighi?

La discriminazione è un tratto tipico del mobbing e dello straining: se un lavoratore è trattato diversamente dai propri colleghi, occorre indagare sul perché. Se ci sono motivi oggettivi e giustificabili, potrebbe esserci a monte una qualche mancanza da parte del lavoratore stesso.

Come agisce la vostra associazione? E quello che fate voi non dovrebbero farlo i sindacati?

L'Associazione PRIMA è un organismo no profit che si basa esclusivamente sulle quote associative e non ha, né ha mai avuto, alcun finanziamento pubblico o privato. Fornisce un servizio di consulenza gratuita con esperti allo scopo di inquadrare il problema lavorativo e valutare le possibili strade da intraprendere, dal percorso psicologico e comportamentale a quello legale. Dopo questi colloqui orientativi, l'Associazione è in grado di indicare i professionisti più adatti alle diverse esigenze, dall'avvocato al perito per la redazione delle perizie sul danno subito, allo psicologo per il percorso riabilitativo.

Se si arriva in tribunale, statisticamente quante possibilità ci sono di vincere?

È impossibile fornire una valutazione puramente statistica, in quanto ogni caso è diverso e particolare. È ovviamente fondamentale produrre prove degli abusi e delle molestie subite, come anche procurarsi testimoni affidabili, ma possono risultare decisivi anche altri fattori come il tipo di perizie e consulenze psicologiche e mediche che si presentano, le consulenze tecniche condotte, la sensibilità e la competenza in materia del legale patrocinatore e del magistrato giudicante...

PRIMA Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psico-sociale

Email info@mobbing-prima.it

Web www.info@mobbing-prima.it



Rai - Radiotelevisione Italiana Spa
Sede legale: Viale Mazzini, 14 - 00195 Roma
Cap. Soc. Euro 242.518.100,00 interamente versato
Ufficio del Registro delle Imprese di Roma
© RAI 2015 - tutti i diritti riservati. P.Iva 06382641006

[Privacy policy](#) | [Cookie policy](#) | [Società trasparente](#)

Engineered by Rai Digital