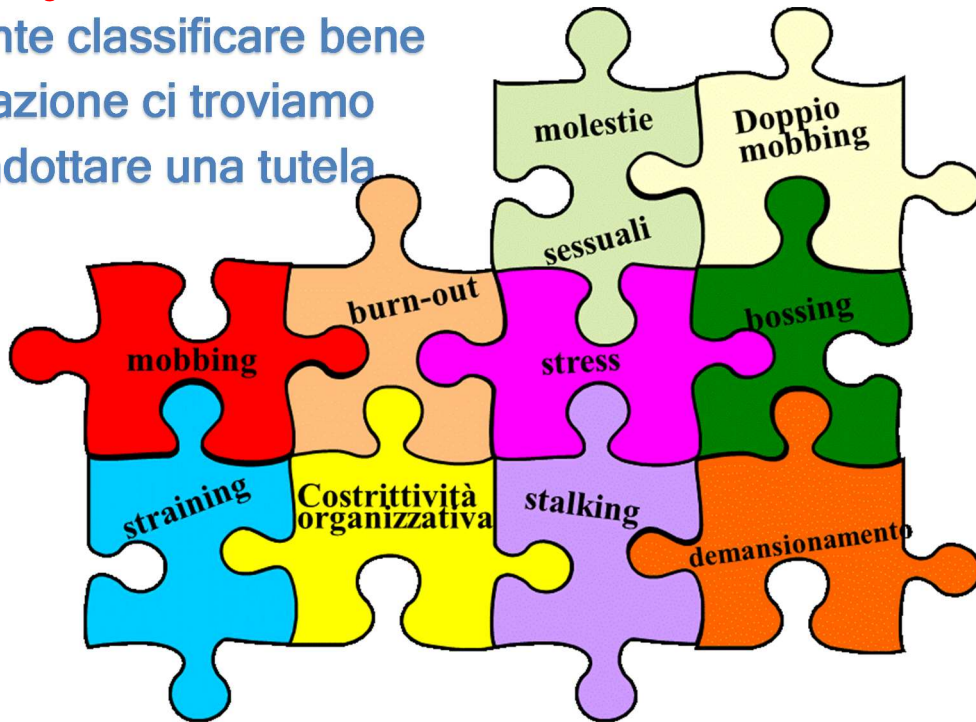


MOBBING

E' importante classificare bene in che situazione ci troviamo per poter adottare una tutela efficace



Problemi relativi alla definizione di mobbing

La definizione di Mobbing deriva dalla psicologia del lavoro; in Italia NON vi è una fattispecie giuridica che lo definisca

esistono solo sentenze che si basano sulle definizioni degli esperti

Importanza del giusto inquadramento del disagio

Se non c'è chiarezza sul fenomeno che stiamo vivendo, e quindi un inquadramento rispetto alle tutele giuridiche, si rischia di sbagliare percorso e non agire le tutele normative più efficaci atte a risolvere il problema e ad uscire dalla situazione.

Definizione

Il termine "mobbing" indica una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo o gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente e accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore.

Nel nostro Paese, secondo il monitoraggio effettuato dall'Ispesl (Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro) sono circa un milione e mezzo i lavoratori italiani vittime del mobbing su 21 milioni di occupati; il fenomeno è più presente al Nord (65%), colpisce maggiormente le donne (52%).

Lavoro <http://bancadati.italialavoro.it>

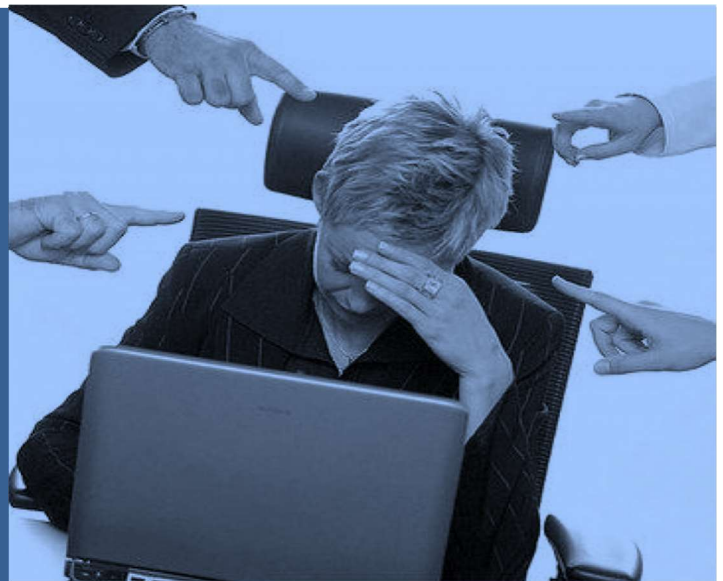
Mobbing: ma davvero abbiamo i dati reali?

I dati reperibili sono frammentati. Una persona, quando ha un problema nell'ambiente lavorativo, si rivolge prima al sindacato dell'azienda, poi all'avvocato e al medico, soggetti 'intercettori' che non riescono a restituirci il numero reale delle situazioni. Succede anche che una persona si rende conto di stare male in quell'ambiente di lavoro, trova un altro posto e se ne va 'senza lasciare tracce'. Questi casi naturalmente rimangono un sommerso.

Attualmente, in Italia, il fenomeno del mobbing non è riconosciuto in modo specifico nel Codice Civile o Penale sebbene si ponga in contrasto con diverse normative che sanciscono e regolamentano il corretto svolgimento delle attività lavorative. La sentenza della Cassazione Civile, Sez. lavoro, 6 marzo 2006, n. 4774, in particolare, ha avuto un ruolo importante nella definizione della fattispecie criminosa in Italia e lo ha ricollegato all'articolo 2087 C.C. affermando che: "Si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti del datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato". Tutto questo ha un'implicazione anche dal punto di vista del Codice Penale in relazione all'aver causato, nel lavoratore vittima di mobbing, lesioni personali (del corpo o della mente) o morte eventi che possono verificarsi in caso di molestie gravi e perpetrate nel tempo. Il mobbing, peraltro, si pone anche in contrasto con il D.lgs. 81/08 e s.m.i. che stabilisce gli obblighi del datore di lavoro ai fini della tutela dei lavoratori.

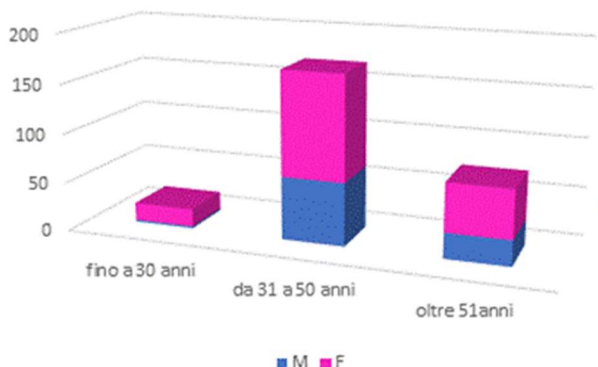
Situazione in Europa

Un sondaggio svolto tra 21500 lavoratori dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Fondazione di Dublino), nel corso degli ultimi 12 mesi l'8% dei lavoratori dell'Unione europea, pari a 12 milioni di persone, è stato vittima di mobbing sul posto di lavoro, e che si può presupporre che il dato sia notevolmente sottostimato



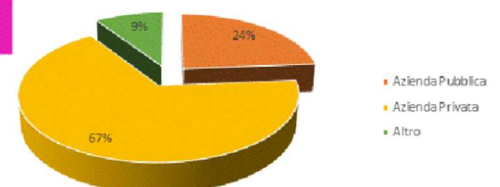
I dati del Centro Antimobbing Padova

accessi al CAM in rapporto età e genere



♂ età media uomini 44 anni
 ♀ età media donne 43 anni

Tipologia dell'Azienda



Caratteristiche del MOBBING?

- DURATA
- REITERAZIONE
- INTENTO PERSECUTORIO
- DANNO

Cosa fare se si ritiene di subire MOBBING:

- Raccogliere **SUBITO** e **SEMPRE** prove dell'ingiustificato e protratto comportamento
- Documentare eventuali danni alla salute con certificazioni mediche
- Rivolgersi ad un centro specializzato sia per la diagnosi che per la difesa
- Se necessario richiedere un supporto terapeutico



Devo chiedere aiuto?

Sarebbe opportuno arrivare ad un ascolto prima di aver lasciato il posto di lavoro e prima di essere crollati per avere la lucidità di scegliere il percorso.

Alcuni posti di lavoro sono viaggi all'inferno, bisogna andarsene con la propria dignità senza che venga calpestata.

È necessario qualcuno che ti racconti che tutto il male non è unicamente colpa tua, che c'è una strada che puoi prendere.

Puoi anche non fare causa perché non conviene, ma sta a te, a seconda del tuo contesto e della tua sensibilità, decidere come procedere.

Se si segnala il rischio lavorativo il datore di lavoro deve intervenire

Art. 2087 Codice Civile

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Fonte: Codice Civile → LIBRO QUINTO - Del lavoro → Titolo II - Del lavoro nell'impresa → Capo I - Dell'impresa in generale → Sezione I - Dell'imprenditore

Esempio: si pensi ad una programmazione che preveda l'uso di attrezzature rumorose, i tempi e i turni di esposizione dovranno tener conto del rischio alla salute che l'insulto acustico, subito per lungo tempo, può produrre al lavoratore

Così anche per il MOBBING un contesto lavorativo deve prevedere una organizzazione che si adatti a produrre soluzioni e che sia in grado di evitare i rischi connessi al lavoro che vengono segnalati.

Elenco delle costrittività organizzative

- 1 • Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- 2 • Svuotamento delle mansioni
- 3 • Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- 4 • Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- 5 • Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- 5 • Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- 7 • Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psicofisici
- 8 • Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- 9 • Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- 10 • Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- 11 • Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo