



## **CIB UNICOBAS**

sede regionale  
via Mariani 16  
20092 Cinisello B.

tel e fax 02.89059529  
[unicobaslomb@libero.it](mailto:unicobaslomb@libero.it)

Cologno Monzese, 20 gennaio 2005

### **RELAZIONE CONVEGNO MOBBING DI FRANCESCO CASAROLLI**

Questo convegno vuole analizzare le modifiche delle situazioni in atto nel mondo del lavoro e le relazioni tra le persone che avvengono prevalentemente negli uffici, in fabbrica ed in qualsiasi posto di lavoro.

Si cercherà di focalizzare l'attenzione sui rapporti che intercorrono con il proprio capo, i colleghi sul posto di lavoro e con i familiari nella famiglia stessa, per verificare come si è evoluto il mobbing.

#### **ANALISI SITUAZIONE POLITICO/SINDACALE NEL NOSTRO PAESE**

Le trasformazioni legate al cambiamento delle leggi nel mondo del lavoro (vedi legge Biagi n.30/2003), sancite dalla firma da parte dei confederali (cgil cisl uil ), in nome della "flessibilità" e della "liberalizzazione del mercato del lavoro" hanno introdotto forme e metodologie "speculative" a danno dei lavoratori, sconfessando anni di lotte e conquiste sindacali.

Se da un lato sono state concesse agevolazioni liberiste alle aziende attraverso una miriade di forme e metodi di assunzioni, dall'apprendistato al lavoro in affitto, che consentono un potere decisionale sempre più centrale ed unilaterale, dall'altro si è penalizzata ulteriormente la figura del lavoratore in quanto a sicurezza del posto di lavoro e certezza del reddito.

Ne è un tipico esempio l'accordo stipulato nel commercio che consente di introdurre rapporti di lavoro come apprendista , in cui i datori di lavoro possono pagare 20 euro alla settimana per i contributi previdenziali ed assumerne il 70 % dopo due anni , il part-time usato come flessibilità nella grande distribuzione, la possibilità di trasformare l'assunzione a tempo indeterminato con l'assunzione a tempo e con il lavoro in affitto.

Si concede alla controparte di tutto e di più, anche sui diritti sindacali, dove le decisioni diventano sempre più centrali superando le verifiche democratiche tra i lavoratori.

Assistiamo pertanto ad una precarizzazione dei lavoratori, sempre più ricattati dal fatto che non c'è più in Italia la sicurezza del posto fisso, ma "varie forme di flessibilità", che stanno determinando un aumento della povertà dei lavoratori, un costante indebolimento dei diritti sindacali, una diminuzione del reddito, con conseguente aumento della pratica "mobbing".

Una volta esisteva un lavoro per la vita, oggi una vita per il lavoro.

In questo nuovo contesto la violenza psicologica è aumentata a dismisura in ragione dei "suoi" valori dominanti: il profitto e l'individualismo invece che la solidarietà.

I segnali a livello istituzionale con il governo Berlusconi sono stati chiari e forti già con il tentativo di togliere l'art.18 dello statuto dei lavoratori, proseguendo per un percorso dove l'equazione "meno diritti più libertà" è diventata una costante.

Gli ammortizzatori sociali sono diminuiti o quasi spariti, se si pensa alla C.I.G., alla mobilità ed alla disoccupazione, strumenti che consentivano di gestire situazioni di chiusura e/o riconversioni di fabbriche, fornendo un salario ridotto ma garantito ai lavoratori.

Ormai ci si orienta sempre di più verso il modello americano, dove il “privato” diventa prioritario rispetto al “pubblico” per una scelta di opportunità prettamente economica e di profitto.

Ci si avvia verso una precarizzazione programmata dei lavoratori, invece di ragionare per un salario garantito per i disoccupati e pensioni che consentano agli anziani dopo una vita di lavoro poter vivere decentemente e dignitosamente.

In questa situazione l’aumento della povertà delle famiglie a reddito fisso, la diminuzione dei diritti a vantaggio della cosiddetta “flessibilità e mobilità della manodopera”, la perdita di rappresentatività dei sindacati confederali, dovuta alla cultura della sconfitta in ragione di un modello sindacale non più basato sul conflitto ma sulla concertazione, la conseguenza che il salario dei lavoratori è uno dei più bassi di tutta Europa, hanno determinato un aumento del mobbing in Italia, dove il dato fornito da una valutazione degli esperti supera abbondantemente il milione.

Le stesse proposte di legge sul mobbing sono ferme, anche se la maggior parte di esse tentano solo di salvaguardare le aziende e non le persone.

## IL MOBBING

Le sentenze che si sono pronunciate in materia sostanzialmente individuano il mobbing in atti e comportamenti ostili, vessatori e di persecuzione psicologica posti in essere dai colleghi (mobbing orizzontale) e/o dal datore di lavoro o dai superiori gerarchici (mobbing verticale) nei confronti di un dipendente individuato come vittima; atti e comportamenti intenzionalmente volti ad isolare ed emarginare la vittima nell’ambiente di lavoro e spesso finalizzati ad ottenere la sua estromissione mediante licenziamento o inducendolo a dare le dimissioni (mobbing strategico o bossing )

L’effetto di tali pratiche di sopruso è quello di comportare nel lavoratore mobbizzato uno stato di disagio psicologico e l’insorgere di malattie psicosomatiche classificate in disturbi dell’adattamento o nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress.

Gli esperti che hanno studiato approfonditamente l’argomento hanno poi rilevato che spesso il soggetto mobbizzato ha un carattere particolarmente debole, oppure ha una personalità eccentrica o è zelante o ancora ha una anzianità troppo onerosa o è impegnata sindacalmente dove ci sono processi di ristrutturazione o di chiusura.

Gli elementi essenziali del fenomeno sono stati individuati in quattro punti ;

1. L’aggressione e la persecuzione psicologica della vittima;
2. La durata nel tempo dei comportamenti vessatore;
3. La ripetizione e/o reiterazione delle azioni ostili che le rende sistematiche;
4. L’andamento progressivo della persecuzione psicologica che si sviluppa a seconda degli autori in quattro o sei fasi .

Ora le vessazioni psicologiche possono essere compiute o attraverso aspetti di gestione del rapporto di lavoro, come, per esempio, il demansionamento o l’inattività forzata, il trasferimento, la discriminazione economica o di carriera, i controlli esasperati, i licenziamenti illegittimi, ovvero attraverso atti atipici, quali le aggressioni verbali consumate davanti ai colleghi e terzi, o ancora attraverso il graduale allontanamento della vittima dal gruppo, col suo conseguente allontanamento.

Su queste tematiche non esiste una legge che regola i rapporti di lavoro legati al mobbing; quindi diventa necessario coinvolgere le forze politiche più sensibili per ottenere una legge giusta che salvaguardi la parte più debole cioè le lavoratrici e i lavoratori, visto che quando interviene il Giudice ormai il male è stato fatto.

## I DATI DEL FENOMENO MOBBING

Per quanto riguarda i numeri del fenomeno, nell'arco dell'anno 2004 come Unicobas abbiamo ricevuto richieste di intervento in almeno 100 casi in Lombardia e nell'ultimo periodo anche di casi di mobbing in famiglia.

Il nostro osservatorio ha notato che le vittime di mobbing sono per la maggior parte donne (65% donne – 35% uomini). La posizione lavorativa è in prevalenza quella di impiegato, quadro aziendale e dirigenza.

Si valuta che circa il 60% dei casi si verifica nella pubblica amministrazione ed il 40% nel settore industria e privato

La maggior dei casi avviene negli enti locali dove il cambio dell'amministrazione genera "il dovere" di cambiare il dirigente o la segretaria.

Il fenomeno si è manifestato in fase acuta nel conferimento di personale dagli enti locali alla scuola pubblica.

La percentuale di mobbing orizzontale, cioè dei colleghi nei confronti del lavoratore, è intorno al 25 % dei casi.

Il dato più rilevante è il mobbing verticale, cioè del capo nei confronti dei propri subalterni con una percentuale del 70 % dei casi.

Un altro 5 % riguarda il mobbing strategico, cioè quello studiato apposta per licenziare il lavoratore.

I dati sono di un nostro studio dal 1995 al 2004 su ben 289 casi di mobbing analizzati dal nostro sindacato in Lombardia e in Piemonte.

Altra situazione disastrosa è nelle piccole aziende, sotto i 15 dipendenti, dove i casi di mobbing non vengono quasi mai denunciati per paura di essere licenziati.

## ALCUNI CASI DI MOBBING

In questo contesto voglio citare alcuni dei casi di mobbing, quelli più significativi, che hanno visto coinvolto il nostro Sindacato.

- La prima vicenda ha interessato un'azienda di Cinisello B. e risale al febbraio del 2001. Il processo sia civile che penale si è concluso con una sentenza del Tribunale di Monza nel gennaio del 2004 con una condanna a sei mesi di carcere ed al risarcimento di 15.000 Euro. La vicenda ha visto coinvolti diversi dipendenti, alcuni dei quali legati al titolare da vincoli di parentela. Di questo caso si parlerà più avanti e più specificatamente nel prosieguo del convegno.
- Un secondo caso è stato piuttosto eclatante per i risvolti di tipo politico, dato il soggetto coinvolto che era il Comune di Milano. Anche in questo caso la vicenda si è conclusa con una sentenza di condanna da parte del Giudice del Lavoro per un risarcimento di 40.000 Euro.
- Il caso, da cui prende il titolo del convegno "è un attimo a sentirti imbecille ...." (che è il titolo del libro, di cui è coautrice la d.ssa Ricciardi) ha riguardato il Museo della Scienza e della Tecnica di Milano, dove un piccolo gruppo si schiera dalla parte di alcuni dipendenti in evidente situazione di mobbing e sciopera per 17 giorni. Il Museo è stato condannato al risarcimento. L'argomento sarà trattato dalla relatrice d.ssa Ricciardi.
- Un altro caso ha visto vittima di mobbing un impiegato della Bull, trasferito da Pregana in provincia di Milano a Caluso provincia di Torino e lasciato in un ufficio da solo per anni a non fare assolutamente nulla con un orario di lavoro comprensivo del viaggio di 12 ore al giorno. Anche in questo caso l'azienda è stata condannata dal Tribunale di Milano.

- Citiamo anche due sentenze del tribunale di Milano per molestie sessuali sul luogo del lavoro a danno di due impiegate.
- Per ultimo e non per minore importanza voglio citare il mio caso, quello vissuto nello stabilimento dell'Ansaldo di Milano, che mi ha visto coinvolto in prima persona e che si è concluso con la sentenza di risarcimento a mio favore di 90 milioni delle vecchie lire per danno biologico, cioè l'attuale Mobbing. Sono stato licenziato sette volte per motivi di lotte sindacali e sono stato sempre reintegrato dal giudice del lavoro; nei miei confronti si è attuato un mobbing strategico, studiato nei minimi particolari dall'azienda, con l'obiettivo di arrivare al licenziamento. Avevo due guardie alle costole tutto il giorno, hanno recintato il reparto dove lavoravo, ogni mattina mi si effettuava uno specifico e sistematico controllo del tipo: "lei chi è" – "mi faccia vedere il tesserino di riconoscimento". Chi me lo chiedeva mi conosceva da venti anni. Veniva annotato puntualmente chiunque parlasse con me, il tempo di quanto stavo in bagno o quanti minuti stavo alla macchinetta del caffè, veniva verificato anche il tempo di quanto stavo in mensa. Ovviamente seguirono le contestazioni disciplinari con il complessivo risultato di 15 giorni di sospensione, 7 licenziamenti, 22 cause individuali tra rientro per la c.i.g., demansionamento, le cause penali intentate per le lotte per il rientro C.I.G. per non chiudere lo stabilimento e le lotte contro il nucleare per la riconversione. Il 95 % delle cause furono perse dall'Ansaldo. Presso la Franco Tosi di Legnano nel 2004 tramite la Fiom c.g.il. sono state trovate cassette filmate e centinaia di fotografie, in cui ritraevano i sottoscritti e alcuni delegati sindacali negli anni 90. Venivano spiati e schedati insieme consiglieri regionali e parlamentari della repubblica. Su questo argomento vi è una denuncia in magistratura delle r.s.u. di Legnano e dei vari sindacati. L'Ansaldo sicuramente ha fatto del mobbing strategico per colpire gli attivisti sindacali che si opponevano alla chiusura della fabbrica, filmando con schedature politiche le vittime. Facevano seguito anni di c.i.g. a zero ore e quando usciva la lista dei cassaintegrati i primi 150 nomi erano sempre i soliti conosciuti anche se la crisi aziendale colpiva settori industriali diversi da quelli dove noi eravamo inseriti nel ciclo produttivo. Con lo strumento del licenziamento "politico" si attuava una strategia aziendale ben definita: bisognava colpire a fondo i delegati che si opponevano alla chiusura ingiustificata dell'azienda. Abbiamo vinto anche la causa per discriminazione di sesso contro l'Ansaldo. L'impiegata era una bella ragazza e andava in giro con la minigonna. Il dirigente di turno ci provava con proposte sessuali e per questo non passava di livello subendo comportamenti vessatori fin da quando era stata assunta. La proposta dei confederali "molto acuta" fu quella di consigliarla di indossare i pantaloni. Noi dell'UNICOBAS abbiamo consigliato di fare quello che si sentiva di fare senza alcun condizionamento nell'essere donna. Il giudice decise per il risarcimento del danno per Molestie Sessuali imponendo all'azienda di corrispondere le differenze per il livello non dato alla lavoratrice.

## CONCLUSIONI

I dati rilevati meritano particolare attenzione ed impongono un segnale di interesse sociale che deve coinvolgere tutti i soggetti istituzionali e non attraverso iniziative a sostegno dei lavoratori.

Il nostro progetto insieme con i Verdi e con gli Amici della Terra si propone di dare vita ad uno SPORTELLO per la difesa delle lavoratrici e dei lavoratori contro il mobbing, in cui si metta a disposizione tutta la competenza di avvocati, sindacalisti, medici della Clinica del Lavoro di Milano, che da anni collaborano con noi sull'argomento.

E' necessario in tal senso che le iniziative assumano carattere di continuità e di riferimento, anche attraverso una rete di collegamento.

Noi vogliamo lavorare per fornire strumenti e assistenza per difendersi dal Mobbing di fronte al nuovo CAPITALISMO SELVAGGIO, in cui si mette al primo posto il profitto, dove le persone diventano numeri, dove non esiste la sensibilità ed il rispetto delle persone.

Questo è un primo momento di studio insieme ai Verdi ed agli Amici della Terra per proseguire assieme in questa battaglia sul Mobbing visto che ci uniscono sensibilità ambientaliste e per la difesa della persona. Iniziative analoghe a breve saranno prese e non solo in Lombardia.

In tal senso abbiamo già programmato una iniziativa con un progetto comune insieme con i Verdi e con gli Amici della Terra a Cologno Monzese.

Certamente l'esperienza vissuta attraverso tanti casi di mobbing hanno lasciato un segno indelebile nella nostra coscienza. Della mia storia ho scritto un libro "Romanzo dannato". Ma il mio romanzo è il romanzo di tanti, uomini e donne che, sui posti di lavoro ed addirittura tra le stesse mura domestiche, soffrono in silenzio, hanno paura di denunciare, hanno paura di perdere il posto di lavoro, hanno paura di restare "isolati" di "sentirsi in un attimo imbecille". Possiamo dire a questi che non sono soli. Oggi si aggiunge una voce in più, un altro mattone in difesa dei diritti di chi lavora.