



UNICOBAS INTERCATEGORIE

lombardia, piemonte, veneto, lazio, emilia romagna

Sede regionale Via Mariani 16 – Cinisello Balsamo 20092 (MI)
telefono 02 89059529 fax 0289059587 unicobaslomb@libero.it

Numero 6 anno II – marzo 2007

Grande risultato di Unicobas Intercategorie Continua la Mobilitazione

di Francesco Casaroli

Negli ultimi 6 mesi il nostro Sindacato ha ottenuto grossi risultati. Abbiamo aperto con un gruppo di giovani lavoratori, alcune realtà fuori dalla Lombardia come Biella con il nuovo Segretario Sig.r Roberto Scaglione, Roma, Modena e Bologna, con la nomina di Roberta Boccacci (www.RobertaBoccacci.it) e Andrea Carpita, conciliatori per i lavoratori UNICOBAS e anche l'apertura di un intervento sindacale in queste città e provincie.

Per quanto riguarda la Lombardia, abbiamo aperto l'intervento Sindacale in diversi nuovi Ospedali, dal Riguarda al Sacco, al San Gerardo, oltre ovviamente, al San Raffaele, sia nei comparti della Sanità, Servizi, Mense, Imprese di pulizia, Facchinaggio, ma anche ausiliari in varie aziende.

L'aumento sindacale da Settembre 2006 ad oggi, è stato pari al 25% in piu' sul tesseramento, anche in comparti come gli Enti Locali, il Comune di Segrate, il Comune di Milano e in altri comuni più piccoli, nei settori sociali, settore educazione, ausiliari, ecc.

Altra importante novità è l'apertura di una nuova Sede Sindacale UNICOBAS SERVIZI, a Cinisello Balsamo (Mi) – Via Ugo Bassi 12/C – per i servizi legati alla compilazione del Mod. 730, ai pensionati e alle pratiche relative alle pensioni, che cominceremo dal 1° di maggio 2007. Inoltre, nell'ultimo Attivo Sindacale che si è tenuto a Cinisello Balsamo il 21/02/2007, abbiamo deciso di affidare

Continua a pagina 5

Interrogazione parlamentare presentata dall'On Camillo Piazza

giovedì 22 febbraio 2007 nella seduta n.114

Al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.
- Per sapere - premesso che: l'amministrazione comunale della città di Busto Arsizio (Milano), tramite gara d'appalto, ha recentemente affidato la gestione del Centro polifunzionale per la terza età di Via Tasso alla Cooperativa Nuova Assistenza Onlus; la situazione aziendale si mostra complessa in quanto dopo la gestione durata per 20 anni da parte di una prima cooperativa sociale

(Prisma), negli ultimi due anni si sono susseguite due gestioni diverse che hanno comportato ogni volta notevoli cambiamenti, preoccupazioni e disagi per le lavoratrici e i lavoratori di questa azienda; la cooperativa Prisma, ritenendo ingiusto il mancato rinnovo del contratto di gestione, ha fatto ricorso al TAR, il quale le ha dato ragione, per cui ora si attende di sapere cosa questo comporterà sia dal punto di vista dell'attuale gestione sia per i dipendenti che ogni

Continua a pagina 3

Notizie di rilievo:

- *Grande risultato*
- *Interrogazione parlamentare*

Sommario:



Elementi che caratterizzano il mobbing	2
Interrogazione parlamentare	3
Comunicato stampa	4
Grande risultato	5
Notizie in pillole	6

Intercategorie di Roberto

Gli elementi che caratterizzano il Mobbing

Rosalba Gerli

Non esiste una definizione universalmente condivisa del mobbing. Ciò dipende sia dalla complessità del fenomeno, delle sue cause e dei suoi effetti, sia dalla continua evoluzione della ricerca. Le diverse definizioni ne mettono in luce aspetti diversi, secondo la prospettiva da cui si osserva il fenomeno. Per farvi un esempio riporterò qui di seguito due diverse definizioni, entrambe molto efficaci, ma che guardano il fenomeno da diverse prospettive: la prima osserva il mobbing attraverso la prospettiva della psicologia clinica ma cerca di definirne i molteplici aspetti, mentre la seconda adotta soprattutto una prospettiva di tipo organizzativo, giungendo ad una sintesi che si allinea con quanto emerso dai dati delle ricerche condotte nell'ambito della psicologia del lavoro, che sottolineano gli aspetti legati all'ambiente lavorativo. La prima apparsa sul n. 3, 2003, della rivista "Psiche donna", diretta dalla d.ssa Emilia Costa, titolare della cattedra di psichiatria all'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" definisce il mobbing come: *"Violenza psicofisica e molestia morale sul luogo di lavoro, che conduce al degrado delle condizioni di lavoro ed è atta a ledere la salute, la professionalità, la dignità della persona lavoratore, e si attua con svariate modalità, comunque individuabili, comunque aggressive e vessatorie, verbali e non verbali, con finalità tese all'emarginazione ed all'isolamento, alla dequalificazione professionale ed umana, al demansionamento, alla perdita del ruolo, con l'obiettivo finale di bloccare la carriera e/o di eliminare uno o più dipendenti. Con intensità e durata variabile secondo lo scopo da raggiungere e la risposta della vittima designata. Con conseguenze sulla salute, sull'attività professionale, sulla vita privata e sociale, di grado variabile secondo l'entità del danno subito. Nonché danno economico e culturale allo stesso ente ed alla società in generale"* (Costa 2003, pag. 157). La seconda è apparsa tra le pagine di una ricerca condotta tra il novembre 2003 e il marzo 2004 dal Circolo Culturale Tematico M. Biagi, in collaborazione con i patronati ACLI e con gli istituti di ricerca IREF e ISPESL: *"Il mobbing è la manifestazione ultima di un processo di deterioramento del clima lavorativo, in questo senso, situazioni stressanti, condizioni di lavoro conflittuali e relazioni professionali problematiche sono l'habitat naturale in cui attecchisce il mobbing. In questi ecosistemi lavorativi i fenomeni di accerchiamento sono dunque favoriti proprio dalle particolari caratteristiche "climatiche": cosicché, il mobbing non è solo il frutto di una relazione uno a uno (mobber/mobbed), bensì si propaga a partire da un terreno di coltura favorevole"* (Catania, Serini, Zucca, 2004 pag. 11). Al di là delle diverse definizioni, tutti i ricercatori che si occupano di mobbing concordano invece nel indicare alcuni elementi comuni e

distintivi delle situazioni di mobbing. Daniele Ranieri (2003), responsabile dello sportello antimobbing della CGIL di Roma Centro, li riassume in uno schema che inquadra il mobbing come: un atto violento, condotto a livello psicologico, intenzionale, ripetuto nel tempo, finalizzato, che produce danni. **È un atto violento** – Non vi è alcun dubbio che la caratteristica principale del mobbing consiste nell'essere una modalità comunicativa o un atto caratterizzato da coercizione, costrizione e forza. Tale violenza può essere potenziata dal dolo, dal clima aziendale, dal livello di sadismo e perversione del mobber, dalla mancanza di solidarietà da parte del gruppo dei colleghi e dalla capacità della vittima di rispondere e resistere. **Condotta a livello psicologico** – Anche se talvolta il mobbing sfocia in aggressione fisica esso si caratterizza per essere condotto soprattutto attraverso la molestia psicologica. Simile in questo caso alla molestia sessuale, dalla quale però si distingue per l'obiettivo che si pone il molestatore. Le due forme di violenza sono legate dal fatto che spesso il mobbing è la prosecuzione della violenza sessuale respinta. **Intenzionale** – Vanno, infatti, escluse dal mobbing quelle azioni che si costituiscono come reazioni immediate e pertanto non intenzionali. Nel mobbing è implicito il dolo. Il mobber pianifica le proprie azioni, dosandole secondo la resistenza e i punti deboli che individua nella vittima. Un carattere di maggior pianificazione caratterizza la violenza attuata da parte dei livelli gerarchici superiori o del top management aziendale in quel tipo di mobbing che si definisce col termine "Bossing o Mobbing politico" (Ege, 2001). **Ripetuto nel tempo** – Ege (2001) definisce il mobbing come "un processo in continua evoluzione" nel quale i comportamenti ostili sono reiterati nel tempo. Non si tratta di comportamenti occasionali, ma di azioni che assumono caratteristica di continuità lasciando poco tempo alla vittima per ragionare, riflettere, riprendersi e reagire. È proprio la caratteristica della sua durata nel tempo che ne determina i danni maggiori. **Finalizzato** – L'obiettivo del mobber è quello di spezzare o annullare la personalità del lavoratore per piegarlo alla sua volontà, escluderlo, espellerlo o meglio metterlo nelle condizioni di lasciare il posto di lavoro, di autoescludersi rassegnando le proprie dimissioni. **Che produce danni** – Il mobbing produce danni ad almeno **tre livelli: individuale, organizzativo e sociale**. Vale a dire nei confronti della vittima, del gruppo di lavoro e dell'organizzazione aziendale, e infine verso l'intera collettività. La vittima subisce danni spesso notevoli dall'azione vessatoria sia a livello fisico e psichico, sia per quanto concerne la propria vita sociale ed affettiva e la propria carriera professionale. La giurisprudenza in materia definisce tutto ciò nei termini di: "Danno biologico", riferendosi ai danni alla salute psicofisica;

"Danno esistenziale", relativo alle perdite che il lavoratore subisce nella vita sociale e affettiva (spesso la difficile situazione lavorativa porta anche ad un graduale ritiro dalla vita sociale e dalle relazioni, talvolta a crisi della vita di coppia che sfociano in separazioni e divorzi per effetto di quello che Ege (2001) definisce come "doppio mobbing"); "Danno patrimoniale" che contempla i danni all'immagine professionale e la perdita di chances relativa al percorso professionale, che insieme alle spese sostenute per le cure mediche e la psicoterapia comportano conseguenze importanti sul reddito della persona; infine viene riconosciuto il cosiddetto "Danno morale" a seguito dei patimenti e delle sofferenze spirituali causate dall'ingiustizia subita. Ma le conseguenze del mobbing sono negative anche per l'azienda nel momento in cui costituisce un danno economico, dato che la maggior parte delle energie degli attori coinvolti sono rivolte a sostenere il conflitto determinando una perdita di efficienza produttiva, sia in termini quantitativi che qualitativi. Una simile situazione inoltre comporta un peggioramento del clima organizzativo e una perdita in termini culturali per l'impresa. Per quanto riguarda il danno sociale esso è quantificabile nei termini dei costi a carico dell'intera collettività che riguardano le spese sanitarie e quelle per l'assistenza sociale (welfare) che derivano dal cronicizzarsi delle patologie conseguenti al mobbing, che talvolta rendono le persone disabili, incapaci di reinserirsi nel mondo del lavoro. Dunque, in base a quanto sinora argomentato, è proprio focalizzando l'attenzione sugli elementi che caratterizzano le situazioni di mobbing che possiamo riconoscerle senza confonderle con il conflitto quotidiano nei luoghi di lavoro e distinguerlo da altre discriminazioni. In particolare, come vedremo nel prossimo numero del giornale, tre sono le coordinate che secondo Ege (2001) ci permettono di valutare se siamo alla presenza di mobbing: il tipo di attacchi (azioni) mobbizzanti, la durata e la frequenza, senza però perdere di vista l'asimmetria tra i protagonisti del conflitto e la presenza di uno scopo politico. Non bisogna confondere, afferma Ege, le azioni mobbizzanti, che, di fatto, costituiscono solo la manifestazione concreta del processo di mobbing, con il mobbing vero e proprio. Le prime, infatti, quando sono dei fatti isolati, casuali, e non mostrano una finalità precisa non sono indicative di un processo di mobbing, lo diventano invece nel momento in cui s'intrecciano ad altri fattori che sono: la carica emotiva e soggettiva del mobber e la sua motivazione (scopo politico). È lo scopo politico, secondo Ege, il punto centrale del mobbing da cui dipendono gli altri due elementi e ne caratterizza la finalità consistente nell'eliminazione dell'avversario.

volta, in base alle leggi vigenti, vengono riassorbiti dalla cooperativa subentrante che vince l'appalto; la Cooperativa Nuova Assistenza il 24 novembre 2005 ha firmato un accordo sindacale con Unicobas (39 iscritti su 70 lavoratori) ed il comune di Busto Arsizio per la Casa di riposo, ed ha in seguito acconsentito, in base allo statuto dei lavoratori, legge 300/70, di far svolgere le assemblee convocate dalle delegate sindacali; durante le assemblee sono emersi numerosi problemi:

a) le lavoratrici lamentano una situazione di totale incomunicabilità dovuta al fatto che l'azienda rifiuta qualsiasi tipo di dialogo con loro, sia a livello individuale, sia a livello collettivo. Durante i corsi di formazione ad esempio la comunicazione si svolge a senso unico, attraverso una modalità comunicativa che impartisce informazioni o comunicazioni dall'alto, spesso sotto forma di ordini e direttive aziendali, ignorando totalmente le loro domande, le loro obiezioni, le loro attese, come se dall'altra parte non ci fosse nessuno;

b) le lavoratrici raccontano di vivere una situazione in cui i carichi di lavoro sono molto pesanti a causa di un sottodimensionamento degli effettivi e dei turni e dell'orario di lavoro che vengono continuamente cambiati per far fronte alle necessità organizzative. In tal senso affermano di ricevere continuamente richieste accompagnate da atteggiamenti di intimidazione e ricatto;

c) le lavoratrici e i lavoratori presenti nelle assemblee fanno presente che i responsabili non perdono occasione per rimproverarli ed umiliarli con maleducazione per qualsiasi cosa anche davanti ai colleghi e ai familiari dei degenti ospiti;

d) il personale che dirige la struttura fa continue pressioni sulle lavoratrici e i lavoratori incalzando i ritmi lavorativi, imponendo il divieto di fermarsi anche

solo per un caffè, impedendo in questo modo qualsiasi possibilità di momenti di *relax*, di recupero di energie e di socializzazione e confronto con gli altri colleghi;

e) l'azienda cerca di creare conflitto tra i lavoratori, attraverso la creazione di una serie di situazioni nelle quali si fa in modo di attribuire la responsabilità dei turni sfavorevoli o dei cambi di mansioni ai colleghi, menzionando le loro assenze, le malattie, oppure le richieste di permesso, o ancora la loro inidoneità a fare le mansioni più pesanti. In questo modo si scaricano le responsabilità organizzative, relative all'insufficiente numero degli effettivi e alle conseguenti disfunzioni aziendali, direttamente sui dipendenti nel tentativo manipolatorio di deviare il conflitto. Durante gli incontri è emersa una realtà che si caratterizza per due aspetti contrapposti: da una parte un vissuto di sfruttamento e isolamento derivante dalla pesantezza dei carichi di lavoro e della situazione lavorativa, dall'altra un grande senso di responsabilità verso il proprio lavoro e una rete di rapporti solidali tra le lavoratrici e i lavoratori che ha contribuito a garantire, anche nei momenti più difficili una continuità dell'attività lavorativa, nonostante la stanchezza accumulata e i problemi che l'accompagnano, che talvolta si concretizzano in problemi psicosomatici; sono emersi problemi sulle buste paga (alcuni lavoratori

sono dipendenti e quindi hanno la 14^a mensilità, altri, i soci lavoratori, non ce l'hanno) inoltre ci sono differenze, per tutti i lavoratori, sui turni del sabato, domenica e festivi, di almeno 30 euro in meno sulle retribuzioni, rispetto al Contratto nazionale di categoria; Nuova Assistenza è stata anche denunciata per comportamento antisindacale, ma il tribunale di Busto Arsizio in primo grado si è espresso a favore della cooperativa e il sindacato Unicobas è ricorso in appello; lo scorso gennaio Nuova Assistenza ha comunicato a tutti i lavoratori iscritti al sindacato Unicobas che l'assemblea retribuita del giorno 8 novembre 2006, che è stata giustamente pagata ai dipendenti con la mensilità di novembre 2006, sarebbe stata trattenuta dallo stipendio relativo al mese di gennaio 2007; ai dipendenti quindi è stata inizialmente pagata l'ora di assemblea sindacale, così come previsto dallo statuto dei lavoratori (legge 300/1970), poi dopo due mesi è stata fatta marcia indietro affermando che l'ora sarebbe stata erroneamente retribuita, trattenendo il salario dalla busta paga delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno esercitato un diritto pacifico e sacrosanto: partecipare a una assemblea sindacale in orario di lavoro; Nuova Assistenza attua un continuo atteggiamento di *mobbing* nei confronti di alcune lavoratrici e lavoratori e, mediante lettere disciplinari, volontà di punirli;

il sindacato intanto, dopo un primo sciopero sospeso dopo l'intervento del Prefetto di Varese ed il Sindaco di Busto Arsizio, ha proclamato un altro sciopero per il 5 marzo 2007 : come il Governo intenda verificare il rispetto contrattuale e sindacale delle lavoratrici e dei lavoratori del Centro polifunzionale per la terza età di via Tasso; se non ritenga opportuno accertarsi che la Cooperativa Nuova Assistenza non abbia scopi di lucro.(4-02709)



On Camillo Piazza

Verdi per la Pace

Comunicato Sindacale del 5 MARZO 2007
Alle lavoratrici e ai lavoratori
del Centro Polifunzionale per la terza età di Busto Arsizio

COMUNICATO STAMPA DEL 27/02/2007

***NO ALLE DISCRIMINAZIONI DA PARTE DI NUOVA
ASSISTENZA. ONLUS O PROFITTO ?***

Lunedì 5 marzo 2007.

*Assemblea dei Lavoratori e Presidio davanti ai cancelli
del CENTRO POLIFUNZIONALE PER LA TERZA ETÀ'*

-

*Via T. Tasso 58
Busto Arsizio (VA)*

*Con la partecipazione dell'On. Camillo Piazza, autore
dell'interrogazione parlamentare del 22/02/2007 .
Perché termini la condotta antisindacale di Nuova
Assistenza nei confronti del nostro Sindacato e si
riapra la trattativa sulla omogeneizzazione ferma da 1
anno*

*Perché Nuova Assistenza rispetti tutti i diritti delle
lavoratrici e dei lavoratori iscritti all' Unicobas
Perché all'interno del Centro Polifunzionale vi siano
condizioni igienico-sanitarie adeguate.*

*Costruiamo un clima adatto agli anziani ospiti della
Casa di Riposo, clima ora inesistente.*

Lunedì 5 marzo 2007 - ore 11.00 -

*Conferenza stampa davanti ai cancelli del Centro
Polifunzionale per la Terza Età - Vi a T. Tasso 58 -
Busto Arsizio (Va)*

dalla prima ...“Grande Risultato”

al Sig.r Vittorio Sale, la responsabilità per UNICOBAS PENSIONATI, che nell'ultimo periodo, ha visto un incremento di iscritti e di partecipazione.

Il Sig.r Sale ha già avuto esperienze nel Sindacato UIL, da dove poi è fuoriuscito, la sua esperienza ci garantirà un contributo essenziale nel lavoro tra i pensionati.

Questo aumento nel tesseramento e nel lavoro sindacale, va attribuito al nostro modo di lavorare, sicuramente più democratico e trasparente del Sindacato Confederale che è invece molto più burocratico; in più abbiamo fatto un giro di Assemblee in tutta la Regione Lombardia, spiegando la nostra posizione sul T.F.R. che è di contrarietà rispetto a “questo scippo” nei confronti dei lavoratori fatto dal Governo e dai Sindacati di Stato (CGIL-CISL-UIL) che hanno snaturato il proprio ruolo di classe diventando gestori dello “scippo” nei confronti dei lavoratori stessi.

Altro elemento importante è la nostra IDENTITA' Sindacale: abbiamo deciso di pubblicare un libro ed un documentario delle Lotte del 1987 vent'anni dopo, lotte all'ANSALDO di Sesto San Giovanni per la difesa della Pace. Lavoratori e studenti raccontano, in quel periodo, quei meravigliosi 15 giorni e notti davanti a una fabbrica, uniti contro la partenza dei generatori a vapore per l'IRAN (che avrebbero consentito di costruire la bomba atomica tramite l'uranio arricchito estratto dalla Centrale Nucleare).

Quella lotta fu vinta dagli operai/studenti uniti in alcune parole d'ordine LA PACE, LA RICONVERSIONE DAL NUCLEARE, IL NOSTRO PROTAGONISMO di allora consentì di vincere sul campo ma anche in Parlamento.

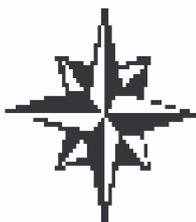
Come allora, anche noi oggi siamo sul campo: lunedì 5 marzo 2007 (resoconto sul prossimo numero) Presidio di Lotta a Busto Arsizio contro le discriminazioni fatte dalla Cooperativa Sociale NUOVA ASSISTENZA nei confronti del nostro Sindacato (39 iscritti su 70) e nei confronti di un clima adeguato per gli anziani della Casa di Riposo di Busto Arsizio.

Noi siamo così, oggi come vent'anni fa, al fianco dei diritti dei più deboli e dalla parte dei lavoratori.

Publicità

ASPECTA
talánx.
Assicurazioni. Finanza.

Studio Pegaso Sas
Assicurazioni e Finanza
Via Tosi - 4 20092 - Monza (MI)
tel. 039 - 5962506 fax 039 - 5962609
e-mail studiopegaso@yahoo.it



BIOH SRL
Via Pagano 31 20092
Cinisello Balsamo (Mi)
0266409001

**FILTRIAMO ACQUA
DA ACQUA**



Healthcare

Agenzia per il lavoro

Via F. Benaglia 13, 00153 Roma

Tel. 06.326970

Fax 06.97841197



Produzioni
cinematografiche teatrali
televisive e radiofoniche

DE. CA via Folgarella 56
Ciampino 00043 Roma
3334364234

NOTIZIE IN PILLOLE

Aperto sito da Roberta Boccacci UNICOBAS INTERCATEGORIE
LAZIO (www.RobertaBocacci.it)

Aperta nuova sede UNICOBAS SERVIZI. Dal 15 Marzo si aprirà nuova sede per i servizi Unicobas , COMPILAZIONE DEL Mod. 730, C.A.F., Pensionati – in Via Ugo Bassi 12/C – Cinisello Balsamo – Tel.: 02 66045054 .

PENSIONATI – Il Sig.r Vittorio Sale sarà il nuovo responsabile dei pensionati UNICOBAS .

Il Sig.r Sale arriva dall'esperienza sindacale della UIL ed è un grande acquisto per la sua esperienza. Un caloroso saluto a lui e a tutti i nuovi iscritti dei Pensionati.



Anni '80: presidio fuori dai cancelli dell'Ansaldo di Sesto S. Giovanni

Proprietà: UNICOBAS Intercategorie nella persona del segretario Francesco Casaroli
Autorizzazione Tribunale di Monza del 08/06/06 n° 1859
Direttore Responsabile: Stefano Apuzzo
In Redazione: Silvia Casaroli, Gianni Stefan, Andrea Carpitta, Roberta Boccacci, Roberto Reyes, Francesco Casaroli, Rosalba Gerli, Roberto De Maria.
Per Informazioni: giornaleunicobas@yahoo.it
Tel: +39 02 89059529
Fax: +39 02 89059587
Visitate il nostro sito www.unicobaslombardia.it

