

Confederazione Sindacale Lavoro Ambiente Solidarietà L.A.S.



Numero 36 anno VIII

ottobre/novembre/dicembre - 2013

A proposito di mobbing

in questo numero:

A proposito di mobbing
- pag. 1

**S. Raffaele: la questione
del taglio dei superminimi**
- pag. 3

**Il Cinema del reale:
Venezia 70**
- pag. 4

Amarcord
- pag. 6

via Bassi 12, 20092
Cinisello Balsamo (MI)
tel: 02/66045054 - fax: 02/61295426
sindacato-las@libero.it
www.ambientelavorosolidarieta.it

Il problema delle vessazioni commesse nei luoghi di lavoro ha un rilievo particolarmente importante perché relativo ad uno degli aspetti essenziali per la vita di una persona, e rappresenta di fatto uno strumento di emarginazione lavorativa e di espulsione poi, idonea a causare specifici danni psico-fisici a chi ne è vittima.

Queste situazioni sono state definite con espressioni che danno conto della loro particolare gravità:

- Con la parola Mobbing si intende una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori

- Lo scopo di tali comportamenti può essere vario, ma sempre distruttivo: eliminare una persona divenuta in qualche modo "scomoda", inducendola alle dimissioni volontarie o provocandone un moti-

vato licenziamento

- Il mobbing è una guerra sul lavoro in cui, tramite violenza psicologica, fisica e/o morale, una o più vittime vengono costrette ad esaudire la volontà di uno o più aggressori. Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e/o la professionalità della vittima. Le conseguenze psicofisiche di un tale comportamento aggressivo risultano inevitabili per il mobbizzato

- Il mobbing ha effetti devastanti sulla persona colpita: essa viene danneggiata psicologicamente e fisicamente, menomata della sua capacità lavorativa e delle fiducia in sé stessa. risente spesso di sintomi psicosomatici, stati depressivi o ansiosi, tensione continua e incontrollata. l'esito ultimo - e non raro - è il suicidio

LAVORO, AMBIENTE, SOLIDARIETA' - L.A.S.

Il fenomeno ha un indubbio rilievo quantitativo e pertanto sociale, quando si pensi che già nel 2001 dalla Relazione del Parlamento europeo relativa al mobbing sul posto di lavoro, risultava che 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.

Danni aggravati per il fatto che queste situazioni riguardano non solo il rapporto con il datore di lavoro/superiori (definito come mobbing verticale), ma anche con i colleghi, per l'emarginazione che ciò spesso comporta (definito come mobbing orizzontale), dato rischio per questi ultimi di essere a loro volta oggetto di simili condotte, con le implicazioni economiche e di carriera che per loro può comportare. Fino ad arrivare al punto, in concreto verificato, di dover testimoniare il falso per favorire l'azienda nella controversia con il lavoratore.

Ma non solo: quello che è definito come doppio mobbing, rappresenta l'inevitabile ed ulteriormente negativa conseguenza che le condizioni di disagio lavorativo inevitabilmente comportano anche per i rapporti familiari.

L'importanza del problema è tale da aver trovato, con il dovuto ritardo, un riscontro nell'art. 612 bis

del codice penale (introdotto nel 2009) che punisce con la pena da sei mesi a cinque anni (così aumentata nel massimo da una legge dello scorso luglio) quelli che vengono qualificati come Atti persecutori: cioè, quelle reiterate condotte moleste o di minaccia che causano (al lavoratore, anche se il dato giornalisticamente più rilevato anche per le più evidenti e immediate conseguenze che può comportare è quello relativo ai rapporti diciamo genericamente interpersonali: il c.d. stalking) un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero ... costringendo lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.

Per accertare la prima condizione è, di regola, necessaria una valutazione medico-specialistica che dia conto con precisione della patologia accertata con i relativi sintomi, e la sua riferibilità (anche non esclusiva) alle condotte persecutorie. Per quanto riguarda la seconda ipotesi, possono essere considerate quelle condotte che causano importanti forme di demansionamento, idonee appunto a causare quella significativa alterazione delle abitudini di vita.

Queste rappresentano le situazioni più gravi, per le quali è appunto prevista una sanzione detentiva.

Comunque, le condotte che in questi termini e a vario titolo incidono sulla regolarità del rapporto di lavoro potranno essere prospettate sempre al giudice penale, quando le molestie, le mi-

nacce (ma anche le ingiurie) non comportano le particolari conseguenze di cui si è detto.

Per tutti questi reati è necessario che la persona presenti una querela all'autorità giudiziaria o di polizia, con la quale appunto espressamente chiede la punizione di quello che viene indicato come l'autore del reato.

La caratteristica della querela è che deve essere proposta, di regola, entro il termine di sei mesi per il reato di atti persecutori; invece entro tre mesi per gli altri meno gravi. Da collegare a questi tipicamente penali, e a conferma dell'importanza del problema, ne va considerato un altro, il cui rilievo attiene all'essenziale aspetto preventivo.

Si è fatto cenno all'attenzione a livello comunitario del problema di cui si tratta.

Ciò ha trovato conferma nell'Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro (8.10.2004), espressamente sulla base del quale l'art. 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) prevede che Oggetto della valutazione dei rischi devono essere anche quel-

li collegati allo stress lavoro-correlato. Rischi (anche) questi che il datore di lavoro è tenuto a valutare, elaborando poi il relativo documento di valutazione dei rischi (DVR, art. 17 e 28 del decreto legislativo n.

81/2008).

Ciò deve fare in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione protezione e il medico competente ... (art. 29 comma 1). Quello che va qui sottolineato è il fatto che le attività relative alla valutazione ed elaborazione del DVR devono essere realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 28 comma 2).

Pur essendo quest'ultima un'attività prevista solo come consultiva, è chiaro come per il rischio da stress-lavoro correlato (come naturalmente gli altri) sono essenziali le indicazioni che questo rappresentante dei lavoratori può e deve dare, così come quelle che in proposito possono e devono dare anche i rappresentanti sindacali. Ciò, in particolare per quello che la circolare del 18.11.2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali definisce come Eventi sentinella, quali ad esempio: ... assenze per malattia; ... procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

avv. Marziano Pontin



nella foto l'avv. Marziano Pontin, che collabora con il sindacato L.A.S.

S. Raffaele: la questione del taglio dei superminimi

Dopo una lunga trattativa all'alba del 10 maggio 2013, presso la sede dell'Agenzia Regionale per l'istruzione, la formazione e il lavoro, le Organizzazioni Sindacali e l'Ospedale San Raffaele hanno firmato un accordo diretto ad evitare 244 licenziamenti di cui 64 già operativi.

L'Accordo, ratificato dall'assemblea dei lavoratori del 16 maggio scorso, è stato raggiunto con la previsione di un taglio agli stipendi e un piano di smaltimento ferie concordato.

La riduzione dei livelli retributivi è stata prevista in modo massiccio principalmente con l'abbattimento nella misura del 35% dei Superminimi di anzianità, compensi legati all'anzianità di servizio ed erogati in forza di un Accordo sindacale siglato fra le stesse parti il 14 febbraio 1989 e

disdettato dall'Ospedale San Raffaele il 1° gennaio 2013.

Il taglio della retribuzione ha interessato, nella stessa percentuale, anche i supermini individuali, somme pattuite tra il datore di lavoro e il lavoratore in funzione del tipo di prestazione, oppure dei particolari meriti del lavoratore.

I superminimi collettivi, quelli cioè riconosciuti a tutti i lavoratori, possono essere modificati anche in senso peggiorativo, solo dalla successiva contrattazione collettiva; quelli individuali, invece, in quanto frutto di un patto tra lavoratore e datore di

lavoro, non sono suscettibili di riduzione, eliminazione o modificazione se non in forza di un accordo diretto fra lavoratore e datore di lavoro; le stesse parti cioè che originariamente lo avevano pattuito. Da questo principio giuridico ne deriva che l'Ospedale San Raffaele non può, neanche in presenza dell'Accordo siglato il 10 maggio scorso, ridurre il superminimo riconosciuto individualmente ai dipendenti.

Al contrario dall'1 giugno 2013 risulta che tutti i lavoratori del San Raffaele abbiano subito una ingiusta riduzione retributiva.

Per questo motivo abbiamo già avuto mandato di agire in sede giudiziaria per fare accertare l'illegittimità delle riduzioni operate sui supermini individuali.

E' una vertenza che noi riteniamo essere giusta e doverosa per la tutela di tutti i lavoratori, motivo per il quale ci impegniamo sin da ora a dare il nostro sostegno giuridico.

Avv. Elisabetta Balduini
Avv. Maria Faustina Serrao



Il cinema del reale: Venezia70

Dell'eccezionalità di questa edizione della mostra del cinema di Venezia si sapeva sin dall'inizio: è stata la settantesima edizione, un bel traguardo, non c'è che dire.

A rendere l'avvenimento ancor più unico ci ha pensato la giuria presieduta da Bertolucci premiando per la prima volta con il Leone d'Oro un documentario: *Sacro Gra* di Gianfranco Rosi. Sicuramente una scelta epocale che testimonia come la tematica relativa al "reale" possa essere al centro degli interessi di tutti, facilmente fruibile da un pubblico che la sente propria, capace quindi di cogliere i vari messaggi con facilità.

SACRO GRA

La vittoria di questa pellicola, costata al regista quasi tre anni di duro e certosino lavoro, è sicuramente da ricordare per molto tempo. Certamente il film di Rosi intreccia real-

tà e finzione per rendere il prodotto più propriamente filmico e meno documentaristico, ma proprio questa messa in scena è stata forse la sua carta vincente, dimostrando che il documentario è un genere vivo e con possibilità ancora inesplorate, ciò risponde sicuramente al vero se si considera quanto ha sorpreso Bertolucci.

Il film descrive la Roma del grande raccordo anulare, forse quella vera, o perlomeno una di quelle possibili. Se si considera che lo spunto per l'opera è il romanzo di Calvino "Le città invisibili" si può facilmente comprendere quale sia stato l'approccio di Rosi al lavoro svolto. Calvino scrisse proprio in quest'opera "L'occhio non vede cose ma figure di cose che significano altre cose.", e credo che sia la migliore sinossi possibile del film. Quindi il consiglio per tutti è di andarlo a vedere, per

poter comprendere quanto ci sia "di più" nella realtà attorno a noi, in particolare in quella realtà meno luccicante, appariscente, che, come sempre accade, contiene molto più di quello che vorrebbe far credere. Un cinema sicuramente sociale, reale, che scava nella città visibile per scoprire quella invisibile.



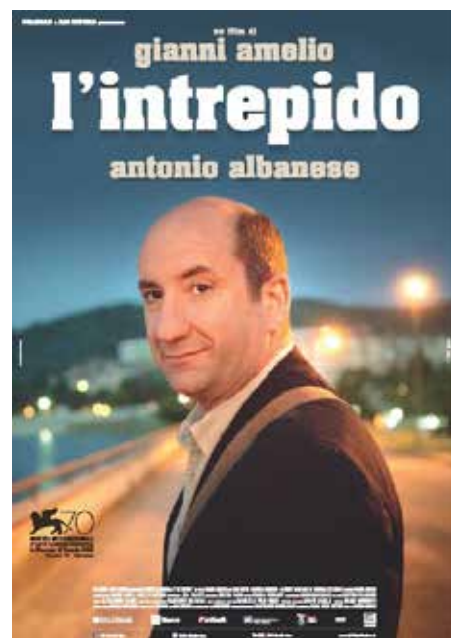
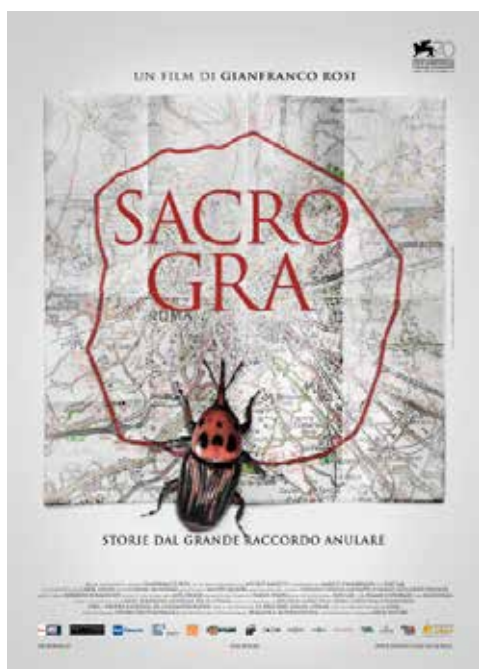
L'INTREPIDO

Anche l'*Intrepido* di Amelio, con Albanese protagonista, attinge a piene mani nella realtà quotidiana. Qui la crisi economica che ci tartassa tutti è espressa pienamente: Antonio Pane, il protagonista, di lavoro fa il "rimpiazzo", in pratica ogni giorno sostituisce qualcuno nella sua occupazione, ogni mattina dovrà reinventarsi in un uomo nuovo, ritrovandosi la sera a non sapere quale sarà il suo destino il giorno successivo. Nonostante tutto risulta essere un uomo romanticamente ottimista, sicuramente al limite dell'irreale, una sorta di Chaplin minore e moderno, o, per

politico. Vedremo cosa ci riserverà il prossimo anno, ma visti i presupposti politici, sociali ed economici nazionali e internazionali c'è da aspettarsi un'ulteriore infomata di pellicole che continuino a percorrere la linea tracciata in questa edizione.

In fondo il periodo d'oro del cinema italiano fu quello neorealista, quindi tornare a pensare ad un cinema reale (se non addirittura iperreale) male non dovrebbe fare al movimento italiano.

Paolo Casaroli



PUBBLICITA'

NOI CI SIAMO.



*La vecchiaia e la malattia
di una persona cara
richiedono enormi sforzi
che spesso una famiglia
non può o non riesce
ad affrontare.*



Noi per VOI

*la cooperativa sociale
dedicata all'assistenza
domiciliare può aiutarti!*

Chiamaci o vieni a trovarci a

CINISELLO BALSAMO

Via De Ponti, 22 - Tel. 02 7862 3088

email: noipervoi@cinisellobalsamo.it | www.coop-noipervoi.it

SESTO SAN GIOVANNI

V.le Matteotti, 151 - Tel. 02 8342 0832

email: assistenza-noipervoi@libero.it | cooperativanoipervoi.wordpress.com

**SERVIZIO BADANTI E AIUTO DOMESTICO
PRESTAZIONI INFERMIERISTICHE
SOCIO ASSISTENZIALI E RIABILITATIVE**

I nostri servizi sono personalizzati secondo le necessità e le reali esigenze della famiglia

**Antica trattoria
da Moreno e Tiziana**

COLAZIONI **PRANZO**
 menù fisso
10 euro
con bevande

APERITIVO **CENE**
 su prenotazione

Salumi Nostrani - Birra Artigianale - Vino Biologico

Per Informazioni e Prenotazioni:
tel. **339 85 86 052**
via S. Antonio 27/29 Cinisello B.Mo (Mi)

INFO

Per problemi di spazio del giornale potete trovare sul sito l'articolo dal titolo "La frustrazione mia, tua e degli altri... la rabbia di tutti noi" scritto da una lavoratrice della federazione del sindacato Lavoro Ambiente Solidarietà del Lazio.

Libri disponibili prodotti dal nostro sindacato

Ricordiamo che sono disponibili i libri "Gli operai che fecero l'impresa" (libro+DVD) e "Romanzo Dannato" presso la nostra sede. Entrambi i prodotti sono in vendita scontata a 10€ più eventuali spese di spedizione.

Per informazioni potete consultare il nostro sito www.ambientelavorosolidarieta.it



BIOH SRL

Via Pagano 31 20092
Cinisello Balsamo (Mi)
Tel 0266409001

**FILTRIAMO ACQUA
DA ACQUA
POTABILE
A ACQUA PURA**

La Vigna

Produzione propria vini

**Coop. La Vigna
Montecalvo
Verseggia**

Cel. 3339541957

Amarcord

Ogni numero pubblicheremo foto storiche degli anni '70 e '80 relative alla storia del nostro sindacato. Qui di seguito potete ammirare la foto di una manifestazione a componente preventivamente femminile a difesa della pace negli anni '80 a Milano, presenti nel corteo alcune dirigenti sindacali L.A.S.



Proprietà: Lavoro Ambiente Solidarietà (L.A.S.).
Autorizzazione Tribunale di Monza
Direttore Responsabile: Stefano Apuzzo.
In Redazione: Francesco Casarolli, Roberta Boccacci,
Rosalba Gerli, Paolo Casarolli, Flavio Vailati,
Giancarlo Pizzi, Marta Valota, Filomena Pugliese.
Tel: 02/66045054 - Fax: 02/61295426

