

**PER AVERE ASSISTENZA E TUTELA,
CHE SONO ASSOLUTAMENTE **GRATUITE**, SU:**

- Controllo versamento contributi
- Pensioni
- Previdenza complementare
- Prestazioni socio-assistenziali
- Servizi e assegni per la famiglia
- Tutela contro gli infortuni e malattie professionali
- Consulenza medico legale
- Sicurezza sul posto di lavoro
- Assegno sociale
- Assistenza agli immigrati

RIVOLGITI AL



Gli uffici del Patronato INAS-CISL
sono presenti in tutta Italia e all'estero

Per sapere di più

www.inas.it

*per avere gli indirizzi
e i numeri telefonici
delle sedi INAS*



PRESENTAZIONE

Questa guida tratta un argomento di grande attualità: “mobbing”, un fenomeno che, purtroppo, risulta ormai notevolmente diffuso anche nel nostro Paese. Per saperne di più, leggete la nostra pubblicazione e rivolgetevi con fiducia allo “Sportello mobbing”, che potrà aiutarvi a combattere le conseguenze di questo fenomeno.

*Il Presidente Inas-Cisl
GianCarlo Panero*



Realizzazione a cura del



INDICE

Cos'è il mobbing	Pag. 3
Il mobbing non paga!!!	Pag. 5
Quali sono le cause del mobbing?	Pag. 6
I numeri del mobbing	Pag. 8
I danni alla salute	Pag. 10
Cosa dice la legge?	Pag. 12
L'impegno del sindacato	Pag. 14
Il patronato INAS	Pag. 15
Come operiamo?	Pag. 16
Come interveniamo?	Pag. 16
Il primo contatto con lo sportello d'ascolto	Pag. 18
Percorso per la tutela giurisdizionale del lavoratore	Pag. 19
Risarcimento dall'Inail	Pag. 20
Possibili danni da mobbing risarcibili	Pag. 20
Suggerimenti orientativi per il lavoratore	Pag. 21
Prevenire il mobbing	Pag. 23

COS'È IL MOBING

Il fenomeno mobbing, vecchio come il mondo, ci ha colto di sorpresa: nel 1997 era ancora un problema sommerso e poco conosciuto. Quale materia multidisciplinare coinvolge: politici, medici, psicologi, sociologi, giuristi, esperti sindacali, ecc.

ORIGINE DEL TERMINE MOBING

Nasce dal verbo inglese “to mob” (attaccare) ed è stato usato per la prima volta dall'etologo Konrad Lorenz, per individuare il comportamento di alcuni animali della stessa specie che si coalizzano contro un membro del gruppo attaccandolo, emarginandolo e provocandone, nei casi peggiori, la morte. È stato poi utilizzato da Heinz Leymann, il primo e più autorevole studioso del fenomeno, per indicare tutti quei comportamenti di vero e proprio terrorismo psicologico posti in essere nell'ambiente di lavoro dai superiori o subalterni (mobbing verticale), o dai colleghi di lavoro (mobbing orizzontale), con chiari intenti discriminatori finalizzati ad emarginare progressivamente un lavoratore per indurlo alle dimissioni o facilitarne il licenziamento.

Sono state date più definizioni al fenomeno e una delle più comuni è la seguente:

“È un atteggiamento persecutorio, realizzato tramite una serie di violenze psicologiche perduranti nel tempo, eseguite ad arte, al fine di danneggiare il lavoratore (vittima), da un superiore gerarchico (mobber) o/e da colleghi, finalizzato ad estrometterlo dall'attività lavorativa”.

Attenzione!

Il mobbing non è una malattia ma può esserne la causa.

Le fasi del mobbing (modello di Heinz Leymann):

- 1^a Fase:** conflitto quotidiano (conflittualità persistente sotto apparente normalità).
- 2^a Fase:** inizio del mobbing e del terrorismo psicologico (attacchi alla vittima, nelle relazioni sociali, nella comunicazione, nella professione, nella salute).
- 3^a Fase:** errori e abusi anche non legali della direzione del personale (trasferimenti, richiami ingiustificati, demansionamento).
- 4^a Fase:** esclusione dal mondo del lavoro (sintomi ossessivi, malattie psicosomatiche, dimissioni prepensionamento, licenziamento).

IL MOBING NON PAGA!!!

Danneggia il lavoratore

Causa danni all'immagine, economici, alla professionalità, alla salute spesso irreversibili, alla vita di relazione, con la perdita di amicizie e sostegni morali importanti punti di aiuto e di riferimento. Aumenta così il suo stato di frustrazione, isolamento e depressione, tutto ciò lo porta a vivere in maniera distorta, per cui prende decisioni affrettate, si abitua a forme errate di alimentazione, ad eccedere nei consumi di farmaci, tabacco, alcool, ecc.

Danneggia la famiglia

La disastrosa situazione economica, assieme alle problematiche quotidiane di natura relazionale con il coniuge, i figli, i genitori, i fratelli ecc., nel tempo potrà condurre, complici i continui litigi, alla dissoluzione del nucleo familiare fino a separazioni o divorzi. Per altro danni psicofisici aumenteranno le problematiche al rapporto di coppia, peggiorando pesantemente la situazione della vittima, ed isolandolo ancora di più da un mondo in cui precedentemente trovava aiuto e conforto.

Danneggia l'azienda

Incredibilmente il mobbing danneggerà anche chi per ignoranza, leggerezza o incapacità, lo mette in atto (o permette che avvenga), cioè l'azienda: ne colpirà l'efficienza e la produttività, diminuendo la motivazione, aumenterà l'assenteismo, la conflittualità, gli infortuni, lo scarso interesse, il contenzioso, tutto ciò creerà un clima negativo. L'azienda dovrà spendere risorse per sostituire il lavoratore in malattia, vedrà aumentare il costo del prodotto a scapito della qualità con insoddisfazione del cliente. Per altro il lavoratore, per la sua condizione, avrà grosse difficoltà a trovare una nuova occupazione, perciò l'azienda dovrà affrontare spese legali, risarcimenti e conseguente perdita d'immagine. Tra l'altro, è provato che un lavoratore, vittima di mobbing, ha un rendimento inferiore del 60% ed un costo per l'azienda del 180%.

Danneggia lo Stato

Anche l'intera comunità nazionale è danneggiata, sia per i disservizi che il mobbing produce, sia perché il sistema sanitario nazionale dovrà sostenere costi per terapie, ricoveri, medicine. Aumenteranno le spese per gli oneri sociali quali sussidi, pensioni anticipate, mobilità, invalidità, ammortizzatori sociali, ecc.

QUALI SONO LE CAUSE DEL MOBBING?

Le ragioni possono essere le più diverse, ma principalmente l'atteggiamento persecutorio si scatena per ragioni **emozionali** o **strategiche**. Può esistere un terzo tipo definito **casuale**, tipico di ambienti ad elevatissima litigiosità, che pur non nascendo con le finalità dei precedenti, vi confluisce in un secondo tempo raggiungendo poi le stesse conclusioni.

Le ragioni emozionali

Sono caratterizzate dai più disparati motivi, spesso non sono neanche esternate o quantomeno non al giusto livello, ciò rende la futura vittima inconsapevole di cosa sta per accadergli. È probabile che agli inizi potrà pensare che si tratti della normale conflittualità, magari un pochino più accentuata, mai penserebbe che tutto è mirato e studiato ad arte per distruggerlo.

Tra le origini delle ragioni emozionali più comuni abbiamo:

I cattivi rapporti interpersonali

Le prepotenze; il non accettare ingiusti e disuguali trattamenti.

La carriera

La diversità di ogni tipo rispetto al contesto aziendale

Le personalità introversive

L'appartenenza ad organizzazioni sindacali

Il rifiuto a richieste illegali

Le molestie sessuali

Le ragioni strategiche

La situazione di crisi dell'economia si riflette pesantemente sul mondo del lavoro, con una competitività sempre più esasperata, i cui rimedi sembrano essere nelle fusioni societarie, nella razionalizzazione delle attività, nelle esternalizzazioni dei servizi, nelle nuove tipologie dei rapporti di lavoro, ecc.; tutto ciò conduce necessariamente a marcate riduzioni di personale finalizzate principalmente alla diminuzione dei costi o al cambio delle strategie e/o attività, quindi la conseguente decisione di "eliminare" certe tipologie di lavoratori al fine di evitare costose e spesso difficili riconversioni.

Tra i metodi per effettuare tali riduzioni, il mobbing, sfocian-

te in dimissioni spontanee, ha presso le aziende un "alto indice di gradimento", divenendo parte importante delle strategie aziendali. In questo caso il mobber è freddo, distaccato, non prova nessun'emozione, è convinto di fare il suo dovere nel commettere atti illeciti, contando sulla protezione e riconoscenza dell'azienda.

Strategiche o emozionali?

Nella realtà il mobbing, pur ripetendosi in storie molto simili tra loro con variazioni che nella sostanza hanno poco significato, è sempre un mix in varie percentuali dei motivi esposti. Difficilmente esisterà un mobbing strategico in cui la scelta della vittima non sia di natura emozionale, perciò difficilmente saranno coinvolti: amici, persone di comodo, parenti, appartenenti a "clan" privilegiati, delatori, ruffiani, raccomandati, ecc., così come non esisterà un mobbing emozionale il cui fine ultimo non sarà giustificato come l'eliminazione di un lavoratore che "creava turbative in azienda" (magari di natura sindacale).

Ciò che incoraggia il ricorso a tali azioni illegali a danno dei lavoratori è la speranza di un rapido successo dovuto a:

Lo strapotere aziendale economico e di fatto.

Il terrorismo esemplificativo per piegare altri lavoratori al proprio volere.

La sottostima circa i tempi di cedimento del lavoratore.

Lo stato di necessità del lavoratore.

Al rapido cedimento psicofisico della vittima.

Alla lentezza della magistratura.

Alla latitanza delle competenze sanitarie di controllo.

I NUMERI DEL MOBBING

Percentuale dei lavoratori vittime di molestie morali sul lavoro

(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions- indagine campione compiuta nel 1998):

Gran Bretagna	16.3 %
Svezia	10.2 %
Francia	9.9 %
Irlanda	9.4 %
Germania	7.3 %
Spagna	5.5 %
Belgio	4.8 %
Grecia	4.7%
Italia	4.2 %

(1,5 milioni Italia)

LE NOSTRE STIME

Dalla nostra esperienza si evince che la sindacalizzazione rende meno aggredibili i lavoratori poiché più coscienti dei loro diritti.

Un 25 % dei casi si riconducono ad ambienti di lavoro con alta litigiosità questo non è mobbing, per cui i lavoratori vengono consigliati e sostenuti di conseguenza.

Un 15 % dei casi vengono risolti tramite l'intervento delle strutture sindacali presenti in azienda.

Un 25 % scompaiono, per loro scelta, dopo aver denunciato lo stato di malessere, nel rispetto dello loro vita privata evitiamo di insistere

Un 4 % è convintissimo di essere mobbizzato, in realtà si tratta di situazioni limite di lavoratori con problemi psicologici particolari.

Un 5 % dei casi trovano l'auto soluzione, dimissioni, lavoro alternativo, trasferimento o pensionamento del lavoratore, a volte con l' allontanamento mobber.

Per il resto, **circa il 26%, inizia un contenzioso legale** in cui supportiamo il lavoratore. A volte tali controversie terminano con un soluzione consensuale, a volte proseguono sino alla sentenza ed agli inevitabili ricorsi.

I DANNI ALLA SALUTE

Quali sono le malattie causate dal Mobbing?

La conseguenza inevitabile di un lungo periodo di atteggiamenti persecutori è la sindrome da stress. Ogni individuo di fronte ad un conflitto professionale lo vivrà secondo la propria attitudine a reagire, alla sua forza, alla sua resistenza, tuttavia più il conflitto si prolunga più la resistenza diminuisce. Per "le vittime" sono comuni i disturbi psicosomatici da stress.

Lo stress legato all'attività lavorativa si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del lavoratore di affrontarle (o controllarle).

Esistono due tipi di stress:

Lo Stress positivo

uno o più stimoli, anche di diversa natura, che allenano la capacità di adattamento psicofisico individuale.

Lo Stress negativo

quando s'instaura un logorio progressivo fino alla rottura delle difese psicofisiche ciò può provocare una somatizzazione a carico di alcuni organi compromettendone la loro funzionalità.

I lavoratori sottoposti a mobbing presentano un alto rischio di sviluppare disturbi d'ansia e d'umore quali:

DISTURBO POST-TRAUMATICO DA STRESS (DPTS)

- **Fenomeni di evitamento, comportamenti cioè tesi ad evitare ogni situazione che ricordi il problema.**
- **Pensiero concentrato in modo ossessivo sui problemi si lavoro con incubi, flashback...**
- **Presenza di fenomeni di iperallerta.**
- **Disturbi d'ansia e depressivi.**

DISTURBO DELL'ADATTAMENTO (DDA)

- **Fattori di rischio di intensità e durata inferiori a quelli riscontrati nel DPTS.**
- **Fenomeni ciclici simili (ansia, depressione etc...) ma di minore gravità.**

I CENTRI DIAGNOSTICI DEL DISADATTAMENTO LAVORATIVO

Al fine di ottenere la diagnosi di compatibilità, relativamente a problemi psicologici e psicosomatici derivanti dai conflitti e dalle tensioni presenti nei luoghi di lavoro, sono attivi in Italia centri specialistici. Tipicamente una diagnosi per mobbing potrà avere la seguente dicitura:

"Sindrome ansioso-depressiva reattiva in disturbo dell'adattamento compatibile con situazione occupazionale anamnesticamente avversativa."

LE CONSEGUENZE DELLO STRESS

È dimostrato dalla **psicoimmunologia** che lo **stress** generato dal mobbing per un periodo più o meno lungo genera la caduta delle difese immunitarie, gli effetti possono manifestarsi con sintomi di natura fisica o psicosomatica (ad esempio, tachicardia, congiuntiviti, attacchi di panico, dolori osteoarticolari, ecc.). Se gli stimoli stressanti che inducono patologia perdurano e si intensificano si possono organizzare in sindromi come malattie **autoimmuni** (Colite ulcerosa, artrite reumatoide, diabete, ecc.) o **neoplastiche** (trasformazione cancerogena dei tessuti).

È dimostrato che lo stress, riducendo la capacità di elaborazione mentale, induca ad errori umani di vario tipo. Tali errori sono, molto spesso, all'origine d'incidenti sul lavoro.

Errori a livello d'intenzione: ad es., a causa di stanchezza non è eseguita una procedura.

Errori a livello di controllo: si avrà deficit di memoria nella sequenza delle operazioni da compiere.

Errori per improprietà esecutive: mancanza di coordinamento nella priorità tra le azioni.

COSA DICE LA LEGGE?

Seguendo gli esempi europei, anche in Italia una legge dedicata potrebbe frenare il proliferare del fenomeno. È auspicabile che una eventuale legge sia omnicomprensiva di quanto già previsto dalla giurisprudenza, con aggiunte di argomenti sanzionatori specifici, altrimenti potrebbe essere interpretata in maniera limitativa, producendo più danni che benefici. Attualmente, pur in assenza di tale legge, numerose sentenze sono state emesse a favore dei lavoratori.

BREVE RASSEGNA DI LEGGI A DIFESA DEL LAVORATORE

Costituzione della Repubblica Italiana

Art. 32 1°c. *La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti*

Art. 41 1°c. *L' iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.*

Codice Civile

Art. cc 2087 Tutela delle condizioni di lavoro
“L'imprenditore è tenuto ad adottare nello 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”

Codice Penale

Poiché il mobbing rientra in reati perseguibili (quali: abuso di potere, minacce, ecc), pur potendo ricorrevi a difesa dei propri diritti molti giuslavoristi sconsigliano l'uso dell'azione penale la quale, oltre a precludere ogni possibilità di mediazione tra le parti, ha tempi lunghi ed esito incerto.

Statuto dei lavoratori (L.300/1970)

Art. 9: Tutela della salute e dell'integrità fisica

Art. 15: Atti discriminatori

Decreto legge n. 626/94

Art. 3: Misure generali di tutela comma 1 a): valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza

Art. 4: Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto comma 5 c): nell'affidare i compiti ai lavoratori deve tenere presente le condizioni degli stessi in rapporto alla salute ad alla sicurezza;

Art. 17: Il medico competente collabora con il datore di lavoro... alla predisposizione dell' attuazione delle misure per la tutela della salute e dell' integrità psicofisica dei lavoratori

Le leggi regionali

Prima fra tutte la Regione Lazio, seguita da altre in fase propositiva tra cui cito Calabria, Sicilia, Friuli Venezia Giulia, stanno proponendo delle leggi a valore locale le quali sostanzialmente prevedono l'istituzione di osservatori, centri terapeutici, sportelli ecc.

Tali leggi stanno trovando non poche difficoltà attuative.

L'IMPEGNO DEL SINDACATO



*4 anni d'attività nel sostegno dei lavoratori
vittime di violenze morali*

RETE ORIENTAMENTO MOBING Cisl

La rete orientamento mobbing (www.626.cisl.it/ChiSiamo.asp) nacque nel 2000, quale sportello d'ascolto presso l'Associazione Progetto Quadri Cisl (APQ).
(www.associazionequadri.it/)

A seguito dei positivi risultati nel 2001 vennero attivati nuovi centri sul territorio nazionale; veniva così costituita una rete specializzata nel fenomeno mobbing. Gli sportelli, collegati tra loro tramite internet, da cui la loro denominazione, presentano caratteristiche e vantaggi di un'evidenza sconcertante: lo sfruttamento delle sinergie, la copertura del territorio, lo scambio d'informazioni, il poter giungere ad aiuti/consulenti impensabili per il singolo punto ed i frequentissimi scambi d'opinioni ed esperienze per via informatica mettono a disposizione dei lavoratori in difficoltà un mezzo potentissimo a propria difesa.

IL PATRONATO INAS

L'INAS, Istituto Nazionale d'Assistenza Sociale, è il patronato della Cisl che da oltre cinquant'anni **assiste e tutela gratuitamente i cittadini** per i problemi di carattere previdenziale, assistenziale ed inerenti l'assicurazione infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Nel 2001 è stata, inoltre, approvata la legge 152 che permette ai patronati di occuparsi anche di prevenzione e sicurezza sul lavoro, previdenza complementare, mercato del lavoro, risparmio previdenziale, diritto di famiglia e molti altri argomenti che interessano i lavoratori. Il cittadino può, quindi, rivolgersi ad uno degli oltre 600 sportelli del Patronato INAS presenti in tutta Italia oppure alle sedi estere, per la risoluzione di una vasta gamma di problemi, evitando di recarsi presso uffici diversi.

Presso il Patronato INAS si può presentare la domanda di pensione, verificare i propri contributi, chiedere le prestazioni di invalidità civile, fare la denuncia di infortunio o di malattia professionale, ottenere l'assistenza legale di seri professionisti. L'INAS sa come intervenire efficacemente in questi casi, ed è per questo motivo che ogni anno milioni di persone si rivolgono ai nostri uffici in Italia ed all'estero.

Per queste ragioni, l'INAS non poteva esimersi dall'affrontare anche il problema del MOBING, attivando lo

Sportello di ascolto nazionale INAS Cisl

il mercoledì dalle 9 alle 17

**Tel. 06 84438364 - Fax 06 8547856
mobbing@inas.it - www.inas.it**

COME OPERIAMO?

Le metodiche di contatto sono dirette o, se lontano dalla sede, telefoniche e/o via internet. Spesso i lavoratori vittime di violenze morali non sono nelle migliori condizioni fisiche e psichiche, perciò cerchiamo di sostenerli in modo adeguato. Importantissimo è l'ascolto di tali testimonianze, poiché aiuta a valutare e capire i molteplici aspetti del mobbing e successivamente a pianificare le giuste strategie d'intervento a favore di tutti i lavoratori. Grazie alla nostra esperienza suggeriamo la miglior soluzione al problema prendendo contatto per il lavoratore, o suo tramite, con: sindacalisti, medici del lavoro, avvocati, ASL, psichiatri, SPRESAL, centri diagnostici, medico competente e quant'altro. Tutto ciò, naturalmente, in forma gratuita, utilizzando una rete infinita d'amicizie, conoscenze, contatti maturati negli anni. Non di rado, illustrando al lavoratore i suoi diritti e doveri, seguiamo anche la vicenda nei rapporti formali con l'azienda, intervenendo in tempo reale nelle problematiche del lavoro e suggerendo soluzioni immediate a rimproveri, lettere di contestazione, licenziamenti, ecc.

COME INTERVENIAMO?

Il profilo del soggetto mobbizzato

- è preparato, capace, corretto, brillante, creativo;
- ha un buon inquadramento;
- tiene alla sua professione;
- non è giovanissimo.

Le principali motivazioni

- Strategie aziendali legate alla riduzione del personale.
- Cattiva organizzazione del lavoro.
- Interessi economici privati.
- Gelosie, arrivismo.
- Molestie sessuali.
- Responsabili aziendali con personalità introversive (il frustrato, il megalomane, l'istigatore, il narcisista perverso, ecc).

Le tipologie di aggressioni

- quelle aventi rilevanza penale in quanto reato anche prese singolarmente (l'ingiuria, percosse, ecc.)
- quelle perseguibili per la loro illegittimità dal giudice del lavoro (trasferimenti ingiustificati, demansionamento, accanimento disciplinare, ecc.)
- quelle pienamente legittime ma che, essendo poste con finalità persecutorie, costituiscono grave offesa alla dignità del lavoratore (ripetute visite fiscali, continui richiami pretestuosi, procedimenti disciplinari inconsistenti ecc.)

Le situazioni più ricorrenti

- Un atteggiamento aziendale difforme da quello ordinariamente riservato ad altri dipendenti.
- Calunnie, diffamazione, ingiurie da superiori e/o colleghi e sistematico discredito.
- Dequalificazione con conseguente perdita dell' autostima.
- Provocazioni, pettegolezzi, maldicenze, accuse generiche non supportate da fatti o circostanze.
- Rimproveri e provocazioni immotivate, umiliazioni d'ogni genere, preferibilmente in assenza di testimoni o, se presenti, di parte.
- Ruoli ambigui, attribuzione di compiti ordinari con ordini scritti indicanti anche i tempi di produttività.
- Richiesta frequente di controlli medico-fiscali nello stesso periodo di malattia.
- Asportazione o negazione di strumentazione aziendale (telefono, computer, scrivania, armadietto ecc.).
- Isolamento dall'organizzazione del lavoro.
- Diniego immotivato di permessi e ferie.
- Ingiustificati e/o ripetuti trasferimenti.

IL PRIMO CONTATTO CON LO SPORTELLO D'ASCOLTO

Innanzitutto, capire se esiste un vero atteggiamento persecutorio finalizzato o se si tratta di cattiva organizzazione del lavoro, spiegare al lavoratore che per sopravvivere la migliore soluzione è trovare un compromesso con l'azienda cercando contemporaneamente soluzioni alternative.

L'operatore contatterà le strutture sindacali che hanno rapporti o sono nell'azienda, rappresentanti territoriali, RSU, RLS, cui spetta il compito di rappresentare e di tutelare, secondo quanto disposto dallo Statuto dei lavoratori e dal D.Lgs 626/94, i lavoratori e cercando di risolvere le controversie tramite una mediazione con i vertici aziendali; tenendo presente che è il datore di lavoro il responsabile legale del benessere fisico e psichico dei lavoratori e che la direzione del personale ha il compito fondamentale di gestire il "clima aziendale".

Nel caso di situazioni insanabili

Qualora le opere di mediazione non abbiano avuto esito e/o dove esista nel lavoratore la determinazione di procedere per vie legali, l'operatore chiarirà che non è il sindacato che può imporre un corretto comportamento all'azienda ma il giudice, cui si dovranno dimostrare i fatti in maniera chiara ed inequivocabile. Inoltre la durata di una causa di lavoro è lunga e nel contempo i rapporti con l'azienda peggioreranno in maniera esponenziale e sarà lui a subirne le conseguenze

PERCORSO PER LA TUTELA GIURISDIZIONALE DEL LAVORATORE AL FINE DI PORRE TERMINE ALLA SITUAZIONE PERSECUTORIA ED ALL'EVENTUALE RISARCIMENTO PER I DANNI SUBITI

- 1- Il lavoratore dovrà raccogliere **le prove dell'illegale ed ingiustificato** comportamento aziendale. Dette prove possono essere di natura **documentale, testimoniale o indiziale**. Nel caso in cui l'atteggiamento persecutorio abbia generato delle malattie psicosomatiche, occorrerà documentarle con adatte certificazioni mediche. L'assenza di tali patologie, comunque, **non compromette una richiesta risarcitoria**, poiché è sufficiente la lesione della dignità del lavoratore o della sua professionalità con ciò che ne consegue, tutto ciò è racchiuso nel concetto di "danno esistenziale" o "danno al valore vita".
- 2- Raccogliere quante più possibili certificazioni mediche rilasciate soprattutto da enti pubblici; ASL, cliniche universitarie, ecc., che documentino e comprovino i danni alla salute che il lavoratore sta subendo.
- 3- Tramite i **centri diagnostici** specializzati, far comprovare che i disturbi psicosomatici accusati siano probabilmente originati dall'ambiente di lavoro.
- 4- Far eseguire la valutazione del danno alla salute da un medico legale.
- 5- Tramite un **avvocato specialista nella legislazione del lavoro**, che possibilmente abbia seguito e consigliato il lavoratore sin dalle prime fasi, procedere alla preparazione e deposito del ricorso avanti il tribunale del lavoro competente.

RISARCIMENTO DALL'INAIL

L'INAIL indennizza il danno alla salute, generato dal "mobbing", quale danno biologico. La malattia sarà valutata come: *"lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico-legale"*. Dovrà essere il lavoratore a provare il nesso di causalità tra la malattia e situazione lavorativa che l'ha generata. Tale danno è considerato *"malattia professionale non tabellata"*. Il lavoratore, con l'assistenza del Patronato INAS-CISL, potrà presentare la denuncia all'istituto assicurativo.

POSSIBILI DANNI DA "MOBBING" RISARCIBILI

- **Danno Morale:** evento negativo penalmente rilevante.
- **Danno Patrimoniale:** danno a beni, quali retribuzione, carriera, professionalità, ecc.
- **Danno Esistenziale:** danno al valore vita (viene calpesta la personalità e la dignità del lavoratore).
- **Danno Biologico:** lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale.

SUGGERIMENTI ORIENTATIVI PER IL LAVORATORE

Situazione psicofisica:

- Non cedete allo scoramento ed alla depressione.
- Ricorrete ad assenze per malattia solo per il tempo strettamente necessario.
- Documentate i danni fisici e psicologici soprattutto tramite strutture pubbliche qualificate.
- Rivolgetevi al Medico Competente ed agli RLS quali figure di riferimento.
- Tenete un resoconto delle malattie.
- Ricordate che il periodo di malattia "congela" qualsiasi contenzioso in atto.

Situazioni comportamentali:

- Quando siete convocati dall'azienda per qualsiasi contestazione o giustificazione chiedete sempre la presenza del vostro rappresentante sindacale.
- Non pensate a dimissioni emotivamente.
- Cercate possibili alternative lavorative.
- Tenete un diario d'ogni violenza subita contenente: data, ora, luogo, persone presenti e descrizione dei fatti.
- Non scrivete "poemi": sappiate che lunghe descrizioni non saranno lette, siate concisi.
- Non utilizzate assolutamente strumentazioni aziendali per fini personali.
- Cercate d'avere colleghi disposti a testimoniare: magari tra gli RSU o gli RLS o tra persone che hanno lasciato l'azienda.
- Rispettate scrupolosamente gli orari ed i turni lavorativi.
- Evitate di farvi promotori o essere parte di raccolta di fondi, collette, regalie ecc.
- Non accettate provocazioni: spesso sono eseguite ad arte per infliggervi sanzioni disciplinari.
- Mettete in forma scritta all'azienda ogni richiesta, comunicatela per raccomandata A.R.: (ingiustizie subite, vessazioni, ordini verbali, dequalificazioni, insulti ecc.) Quasi certamente non avrete risposta: ciò sarà la prova della veridicità di quanto denunciato. È importantissimo

ufficializzare all'azienda cosa vi sta accadendo. Se il caso inviate copia ai vostri rappresentanti sindacali territoriali.

Vita di relazione:

- Cercate degli alleati.
- Non isolatevi.
- Non parlate incessantemente del problema.
- Frequentate associazioni contro il mobbing e gruppi di autoaiuto, rivolgetevi unicamente a quelle strutture che non hanno scopo di lucro Preferite gruppi di autoaiuto in strutture pubbliche (ASL, ISPEL, ecc.) o legati ad organizzazioni sindacali o di patronato.

Possibili azioni legali:

- Poiché il mobbing rientra in reati perseguibili, raccogliete la documentazione delle vessazioni subite.
- Preferite il procedimento civile al penale.
- Chiaritevi subito gli obiettivi delle vostre azioni giudiziali.
- Coinvolgete il minor numero di persone/enti, possibilmente solo l'azienda, altrimenti "eserciti" di avvocati delle controparti vi si alleeranno contro.
- Lasciando l'azienda non firmate rinunce relative a qualsiasi diritto derivante dal rapporto di lavoro. Non firmate assolutamente nulla se prima non avete consultato il vostro legale.
- Denunciate alla pubblica opinione la vostra situazione di mobbing tramite fatti reali e documentati. Consultate sempre il vostro legale prima di intraprendere tali azioni.

Un ultimo consiglio: abbiate pazienza, sappiate che non siete soli, che tutto quello che vi sta accadendo avrà una via d'uscita, ricordatevi che non esistono "bacchette magiche" per risolvere il vostro problema, rivolgetevi con fiducia alle strutture sindacali, ai patronati, certamente troverete chi si prenderà disinteressatamente cura della vostra situazione.

PREVENIRE IL MOBING

Il maggior impegno sindacale è affrontare il mobbing in una logica di prevenzione, prima ancora che di sanzione, ripensare al modo di gestire il capitale umano ponendo attenzione al benessere organizzativo generale incidendo così in maniera positiva sulla motivazione e sulla produttività.

La Cisl è quindi impegnata nel formare gli RLS, nello stimolare l'emanazione di leggi sul mobbing, nel fare informazione e sensibilizzare l'opinione pubblica, ma anche nel cercare di prevenire ed arginare il fenomeno, formulando clausole contrattuali con i datori di lavoro che consentano di elaborare un codice di comportamento aziendale il quale impedisca l'instaurarsi del mobbing e consenta di procedere a sanzioni disciplinari nei confronti di chi attua comportamenti illeciti.