

NAPOLI. PROTOCOLLO CONTRO IL MOBBING

SIGLATA A NAPOLI UN'INTESA CONTRO LE VESSAZIONI SUL LAVORO NEL SETTORE EDILIZIA

“TRA L'OSSERVATORIO DI DISADATTAMENTO LAVORATIVO E PSICOPATOLOGIA DEL LAVORO DELLA REGIONE CAMPANIA E LA FILLEA CGIL DI NAPOLI, È STATO SIGLATO UN'IMPORTANTE INTESA SULLA VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO DEGLI EDILI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI FENOMENI DELLE VESSAZIONI SUL LAVORO, PIÙ O MENO MANIFESTE, CHE AVVENGONO E CHE MOLTO SPESSO PASSANO INOSSERVATE.

ANCHE ALLA LUCE DI UNA “NON VERITÀ” CONCERNENTE L'ASSENZA DEI LAVORATORI-OPERAI NELLA FENOMENOLOGIA DEGLI OSSERVATORII, FRUTTO DI UN ARTEFATTO STATISTICO CHE NON TIENE CONTO DELLE OGGETTIVE DIFFICOLTÀ A PERCEPIRE LO STATUS DI MOBBIZZATO SUL LAVORO E A RITENERE “NORMALE” QUELLO CHE NON È.

COSÌ COME AVVIENE PER LE LAVORATRICI, VITTIME DI UN DOPPIO CARICO DI LAVORO ESSENDO LAVORATRICI, MAMME E MOGLI AL TEMPO STESSO.

IL PROTOCOLLO INDIVIDUA TERRENI D'INTERVENTO IMPEGNATIVI.

INTANTO SUL VERSANTE DELL'INFORMAZIONE E FORMAZIONE E DEL MONITORAGGIO PER AVVIARE E FAVORIRE UN NECESSARIO PROCESSO DI “EMERSIONE” DEL FENOMENO.

E POI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO CHE DETERMINA LE PRECONDIZIONI DELLO STRESS O DEL MOBBING, QUALI LA PRECARIETÀ, LA DESTRUTTURAZIONE PRODUTTIVA DEL SETTORE, FORME DI DEMANSIONAMENTO, DI DECLASSAMENTO E DI EMARGINAZIONE PROFESSIONALE.

C'È UN NESSO INSCINDIBILE TRA QUESTE PROBLEMATICHE E IL DRAMMA DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO, COSÌ COME L'AZIONE CHE SI SVILUPPERÀ A VALLE DEL PROTOCOLLO SI INSERISCE NELLA BATTAGLIA GENERALE CHE LA FILLEA TIENE IN CAMPO PER AFFERMARE IL “CANTIERE QUALITÀ”.

GIANNI SANNINO-SEGRETARIO GENERALE FILLEA CGIL NAPOLI

NAPOLI 25 NOVEMBRE 2005

TESTO DEL PROTOCOLLO

PROTOCOLLO D'INTESA TRA LA FILLEA-CGIL, L'OSSERVATORIO DEL DISADATTAMENTO LAVORATIVO DELLA REGIONE CAMPANIA

PREMESSE



Questa convenzione è il prodotto collettivo di sindacalisti, psichiatri, psicologi, medici del lavoro, giuristi che in questi anni hanno riflettuto sull'intima relazione esistente tra la sofferenza mentale e la progressiva *perversificazione del lavoro* nel mondo industrializzato, e hanno agito concretamente per contrastarlo. E' puerile immaginare che una persona venga vessata perché il suo capo è cattivo. Un lavoratore viene aggredito perché uno o più dirigenti, selezionati in base alla loro ferocia e capacità di sopravvivenza, decidono che sia indispensabile, utile o divertente perseguitare una vittima designata, in un mondo che pensa sostanzialmente che una tale situazione sia fisiologica, necessaria o inevitabile. La sofferenza prodotta spazia, dalla depressione alla psicosi, con una intensità non rivelata dal

chiacchiericcio pettegolo spesso associato al dibattito sul *mobbing*¹.

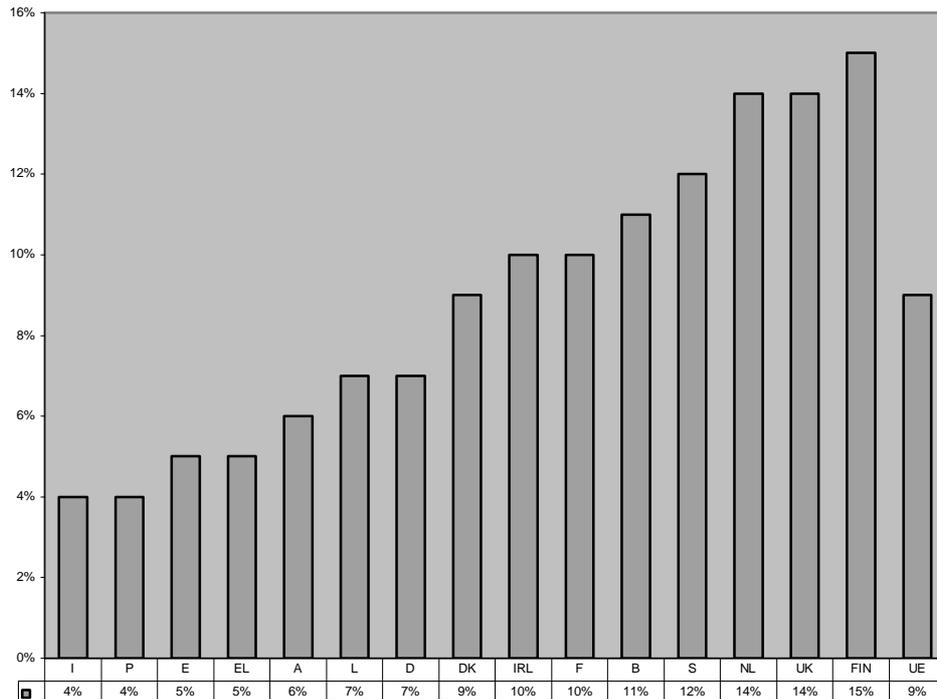
L'azienda moderna è una macchina che produce, in percentuali variabili, una grande quantità di inquinamento antropico, sotto forma di vessazione e sofferenza, oltre che merci o servizi. E' una struttura complessa che si comporta spesso in modo sorprendente e controintuitivo, che qualcuno definisce propriamente *azienda totale*, ambivalente e paradossale, e che dissimula facilmente le transazioni psicotiche al suo interno. Pochi, infatti, si rendono conto dei danni umani ed economici che tale inquinamento produce, al mondo circostante ma anche alla stessa azienda.

Contrastare questo fenomeno ingravescente sarà sempre più compito di una psicopatologia del lavoro centrata non solo sull'analisi dei vissuti, ma soprattutto sulla prevenzione e sulla cura del lavoratore colpito, in franca antitesi ad una committenza aziendale, che in tempi non lontani ha dato vita ad una psicologia industriale incardinata sui temi della produttività e della selezione del personale.

L'azienda intesa come una macchina che produce inquinamento antropico, è un sistema complesso figlio della rivoluzione industriale che ha stravolto gli antichi mestieri nelle fabbriche, nelle manifatture, negli atelier, che ha dato al lavoro una durata precisa, che si scinde dalle altre attività della vita diventando un'attività totalizzante. L'organizzazione razionale del lavoro fordista e taylorista, nel cui ambito nasce la psicologia del lavoro tradizionale, ha modificato sostanzialmente la vita dei lavoratori. Nell'azienda la sudditanza diventa inevitabile, trasformandosi in un elemento strutturale delle relazioni di lavoro. La metamorfosi del lavoro realizzatasi nell'ambito del sistema postfordista attuale ha divelto definitivamente la centralità della fabbrica e della catena di montaggio.

Il terzo rapporto europeo sulle condizioni di lavoro, compiuto su 21.500 lavoratori appartenenti ai 15 Stati membri dell'Unione Europea dall'Istituto di Dublino, nella primavera del 2000, stima che il 2% (3 milioni) dei lavoratori sono stati molestati sessualmente e il 6% (9 milioni) sono stati oggetto di violenza fisica nei luoghi di lavoro negli ultimi 12 mesi. Nel nostro paese la percentuale si aggira all'incirca sul 4%. Sorprende la marcata differenza esistente tra l'Italia e i paesi del Nord Europa, differenza che potrebbe avere due tipi d'interpretazione. Quello che potremmo chiamare, do Sciascia, il fronte delle palme (Italia, Portogallo, Spagna, Grecia), si attesta saldamente, analogamente alle percentuali riguardanti il suicidio, sui livelli più bassi. Questa situazione potrebbe essere legata ad una trasformazione socioeconomica che in altri paesi è avvenuta in anticipo rispetto all'Italia e che avrebbe provocato una maggiore frequenza del fenomeno. Oppure si spiegherebbe in base a un dato culturale. Forse non si è sufficientemente tenuto conto del fatto che i nordeuropei, mostrano una relazionalità del tutto diversa rispetto ai mediterranei e cattolici iberici e italiani. E' da notare che i paesi scandinavi hanno tradizionalmente il più alto tasso di suicidi in Europa. Le percentuali di quello che viene definito come intimidazione e bullismo sul lavoro sono le seguenti:

¹ Per *mobbing* si intende comunemente un comportamento ostile prolungato nel tempo di carattere vessatorio sul luogo di lavoro che provoca malattie di vario tipo, finalizzato ad isolare ed espellere un lavoratore. In Norvegia, in Giappone e nei paesi anglossasoni si preferisce il termine *bullying*, mentre in Svezia, Italia, Francia, Germania e nell'Europa dell'Est si preferisce parlare di *mobbing*. In America, si parlava di *harrasment* per indicare il caso del lavoratore molestato, *sexual harrasment*, in caso di molestie sessuali e di *racial harrasment* nelle discriminazioni razziali. Tuttavia, non si tratta di concetti totalmente equivalenti. Il *mobbing*, infatti, avviene sul luogo di lavoro, di solito è posto in essere da più persone coalizzate contro un singolo individuo, implica la violenza psicologica ed una marcata intenzionalità. Il *bullying* indica un fenomeno più generale, non si sviluppa solo sul luogo di lavoro, ma anche a scuola, a casa ed in famiglia, generato sia da *molti contro uno* che da *uno contro uno*, può degenerare in una violenza fisica ed una minore intenzionalità. Per *harrasment* si intende di solito un evento singolo, si connota come molestia sessuale o discriminazione razziale e prende di mira un soggetto debole o a rischio, spesso una persona con problemi psichici. All'interno del *mobbing*, si può distinguere un *mobbing* orizzontale, quando il persecutore è un collega, un *mobbing* verticale, altrimenti detto *bossing*, quando si tratta invece del datore di lavoro, un *mobbing* ascendente, quando è il capo ad essere aggredito. La violenza sul lavoro è interpretabile in molti modi. La vessazione sul lavoro non è una novità, e da sempre considerata di fatto un fenomeno fisiologico. Tuttavia, solo a partire dai primi anni '90 la percezione della sua distruttività complessiva su singoli e gruppi, della sua azione controproducente anche per gli obiettivi di produttività del lavoro. E' il famoso *mobbing*, da *mob*, folla.



La globalizzazione si correla con il progressivo trasferimento della produzione nei paesi con il costo del lavoro più conveniente. L'economia diventa virtuale, le fabbriche tendono a sparire, con il passaggio progressivo dalla produzione di merci alla produzione di servizi; con un incremento esasperato degli scambi finanziari che sovrasta il mercato delle merci reali, con la sparizione progressiva degli elementi minimi di garanzia del lavoro. In Italia, oramai la gran parte dell'occupazione creata è atipica, part-time o precaria a vario titolo. Diventa un problema la quantificazione economica del lavoro, che tende a diventare sempre più arbitraria, aumentando quindi il rischio della vessazione subdola e dell'abuso di potere. Cresce dovunque la contrattazione decentrata, a spese ovviamente dei contratti standard, favorendo il rapporto individuale tra lavoratore e imprenditore, ovviamente a tutto vantaggio di quest'ultimo. Sempre più spesso inoltre il lavoro, tra straordinari, orari flessibili, telelavoro, invade i suoi spazi privati, rendendo un eventuale molestia sempre più pervasiva ed infiltrante.

Sono molte in Italia le proposte di legge per contrastare il fenomeno mobbing, alcune più interessanti, altre meno. Alcune ricalcano il modello svedese nel quadro di una concertazione tra sindacati e padronato, una sorta di legge 626 per la sicurezza del lavoro concernente le molestie morali e sessuali sul lavoro. Altre prospettano la galera per chi indulga nella vessazione lavorativa, non valutando realisticamente l'estrema complessità dei sistemi perversi, e la difficoltà di distinguere le vittime dalle pseudovittime, che spesso traggono in inganno consumati professionisti. Altre ancora hanno un tasso di demagogia tale da essere praticamente inutilizzabili. Di certo, nessuna legge eradicherà il mobbing da un giorno all'altro², che va considerato come

² Antonio Casilli suggerisce, nel corso di un seminario sul tema (Mobbing: un male oscuro) svoltosi il 31 maggio 2000 presso la camera del lavoro di Milano: "L'unica modesta proposta che mi sento di fare è che più che una legge conciliativa o punitiva, si potrebbe utilizzare una soluzione premiale o contropremiale, cioè la creazione di una specie di marchio di certificazione della qualità dei rapporti interni all'impresa, sul modello dell'ISO 9000 o del SA 8000: un marchio che starebbe a dimostrare che l'azienda produce senza inquinare l'ambiente sociale. In tal caso l'obbligo di legge per i datori di lavoro sarebbe di rendere pubblici i più comuni indicatori di disagio lavorativo, per permettere il monitoraggio sociale da parte degli azionisti, dei consumatori, dei contribuenti, dei sindacalisti e dei dipendenti. In questo caso gli indicatori di disagio lavorativo possono essere l'indice di turn over delle persone, perché se i lavoratori non riescono a rimanere a lungo in un'organizzazione questo deve rappresentare un campanello d'allarme. Altri indicatori possono essere il numero di permessi per malattia, di esaurimenti nervosi, di prepensionamenti, di vertenze sindacali per motivi legati al mobbing, di trasferimenti, di sospensioni o di procedure disciplinari, il numero di licenziamenti, le spese per la sorveglianza, il controllo e

una sostanza tossica, da contrastare in maniera sistematica. In realtà, l'elemento più importante è la capacità di resistenza individuale, che deve però trovare un contesto normativo, sindacale e politico che la consenta.

PROTOCOLLO D'INTESA

Tra la Fillea-Cgil, l'Osservatorio del disadattamento lavorativo della Regione Campania, la Psicopatologia del Lavoro dell'Asl Na 1 si concorda quanto segue:

1. l'Osservatorio del disadattamento lavorativo della Regione Campania si impegna a monitorare e valutare epidemiologicamente le situazioni segnalate dalla Fillea-Cgil;
2. la Psicopatologia del lavoro dell'Asl Na 1 diagnosticherà e attiverà le sue risorse terapeutiche in favore dei lavoratori segnalati dalla Fillea Cgil;
3. Fillea-Cgil, l'Osservatorio del disadattamento lavorativo della Regione Campania e la Psicopatologia del Lavoro dell'Asl Na 1 si impegnano a studiare i complessi fenomeni della vessazione sul lavoro e , nonché a prevenire e contrastare attivamente il fenomeno con iniziative pubbliche di formazione e divulgazione.
4. Verranno valutate nel tempo ulteriori iniziative finalizzate allo sviluppo di ulteriori iniziative giuridiche e legislative indirizzate alla prevenzione e contrasto degli esiti psicopatologici correlati alle più svariate situazioni di sofferenza (Stress, burn-out, mobbing, bullying, superlavoro, precarizzazione, infortuni sul lavoro, etc...).

Letto e sottoscritto

Giovanni Sannino
Segretario Prov.Le Fillea Cgil Napoli

Dr. Claudio Petrella
Direttore Osservatorio del
disadattamento lavorativo
della Regione Campania

Dr. Francesco Blasi
Responsabile Conduzione Tecnica
Osservatorio Disadattamento Lavorativo
Regione Campania