

ATTI DEL CONVEGNO "LAVORO: ETICA E DIRITTI"

MILANO – Tensostruttura – 28 maggio 2005

Dr.ssa Anna Maria MORI

Moderatrice al convegno di Milano – Giornalista e scrittrice

Saluto delle Autorità Regionali

Avvocato Caterina PERAZZO

Dirigente Direzione Famiglia e Solidarietà Sociale Regione Lombardia

MOBBING: RISULTATI DI UNA RICERCA SUL FENOMENO

Dr. Alessandro SERINI (relatore al convegno di Milano) – I.R.E.F. – Acli

MOBBING: CONSEGUENZE SULL'INDIVIDUO E SUL NUCLEO FAMILIARE, RICADUTE SOCIALI ED INDIVIDUALI (FORME PATOLOGICHE, DEPRESSIONE, EMARGINAZIONE, ECC.)

Dr. Raffaele CASTIGLIONI (relatore ad entrambi i convegni) – Medico legale

INFORTUNI SUL LAVORO: NUOVE PATOLOGIE

(D.L. I.N.A.I.L. n. 38/2000, circolare I.N.A.I.L. n. 71/2003, decreto 27/04/2004)

Dr.ssa Maria Laura CAPUTO (relatrice al convegno di Milano)

I.N.A.I.L. Sovrintendenza Medica Regionale

MOBBING: ASPETTI LEGALI E TUTELA DEL LAVORATORE

Avv. Lino GRECO (relatore ad entrambi i convegni) – Giuslavorista

**RESPONSABILITÀ E RUOLO DELL'ISTITUZIONI E DEL SISTEMA
IMPRESA: RESPONSABILITÀ SOCIALI, UMANE, AMBIENTALI, ECC.**

Don Raffaello CICCONE , (relatore al convegno di Milano)

Responsabile Pastorale del Lavoro Diocesi di Milano

**PROPOSTE DI LEGGE IN MATERIA DI DIRITTO AL LAVORO E TUTELA
DELL'INDIVIDUO E DELLA SUA PROFESSIONALITÀ**

Sen. Antonio PIZZINATO (relatore ad entrambi i convegni)

Commissione Bilancio Unione Europea, Controllo enti gestori Previdenza e Assistenza del Senato

**LE NUOVE FORME DI DISOCCUPAZIONE: MANCANZA DI STRUMENTI,
PROPOSTE DI INTERVENTO A SOSTEGNO DEL REDDITO DEI
DISOCCUPATI IN ETÀ MATURA**

Armando RINALDI, Presidente dell'Associazione A.T.D.A.L.

MOBBING: COME CONTRASTARE IL FENOMENO (INTERVENTI RIUNITI ASSOCIAZIONE AMICO CONVEGNO MILANO 28/05/2005 E CONVEGNO VARESE 29/10/2005 "LAVORO: ETICA E DIRITTI")

Rag. Renato SCARNÀ, Presidente dell'Associazione AMICO ONLUS e Rossana MARINO, co-fondatrice

I METODI DI ESPULSIONE DAL CICLO PRODUTTIVO: DISOCCUPATI IN ETÀ MATURA, QUALI RIMEDI?

Dr. Giuseppe ZAFFARANO, Presidente dell'Associazione Lavoro Over 40

VARESE – Villa Recalcati – Sala Convegni – 29 ottobre 2005

Dr. Roberto MARABINI

Moderatore al convegno di Varese – Direttore responsabile del settimanale Lavoro e carriere e del sito Catapulta.it

Saluto delle Autorità Regionali

Dr. Loris FANTINI

Responsabile dell'Unità Operativa Promozione e sostegno del Terzo Settore e del Partenariato Sociale, Struttura Politiche del terzo settore, Unità Organizzativa no-profit e Innovazione D. G. Famiglia e Solidarietà Sociale

Saluto delle Autorità Provinciali

Dr.ssa Maria Dolores SESSA

Consigliere provinciale di Varese, Membro della Consulta Femminile, Presidente Circolo Culturale Cattaneo (Buguggiate, VA)

RESPONSABILITÀ E RUOLO DELLE ISTITUZIONI E DEL SISTEMA IMPRESA (RESPONSABILITÀ SOCIALI, UMANE, AMBIENTALI...)

Don Giuseppe GAMALERO - Responsabile de La Casa di Varese

CONVEGNO MILANO – 28 MAGGIO – TENSOSTRUTTURA

Dr.ssa Anna Maria MORI

Moderatrice al convegno di Milano - Giornalista e scrittrice

Comincio col ringraziare: sono molto contenta, vorrei dire anche onorata, di partecipare ad un convegno che ha per titolo, riguardo al lavoro, "Etica e Diritti". Perché, proprio a proposito del lavoro e di chi lo svolge, da un po' di tempo a questa parte, sembra che "etica" e "diritti" siano due parole che si vuole siano cadute in disuso, diventate fuori moda.

Leggo sempre dal vostro programma: "Perché da diversi anni il mobbing viene ampiamente praticato in molti contesti lavorativi, quali sono le finalità?"

Ecco, appunto: da una parte "Etica e Diritti", e dall'altra quanto di meno etico e meno attinente ai diritti com'è il mobbing. Da una parte i principi morali, sociali e giuridici, bollati come antichi e superati, dall'altra le pratiche "moderne" che sanciscono il superamento, o la volontà di superamento dei principi, vissuti dai protagonisti del mercato come fastidiosi "lacci e laccioli".

Di tutto questo, qui, a questo convegno, sono chiamate a parlare, a rispondere alle domande, persone che operano sul campo, tecnicamente più informate, più competenti di me. Io appartengo al mondo della comunicazione: sono un'osservatrice di professione, e di volta in volta scrivo o parlo dei risultati delle mie osservazioni. E così, con il vostro permesso, oltre a dare il benvenuto agli organizzatori alle autorità e al pubblico presente, e a porgere la parola ai relatori "regolando", come si dice, "il traffico", vorrei aggiungere alcune mie osservazioni, definiamole pure "a margine", sul tema del convegno, a partire, sempre, da quello che vedo scritto nel programma di questa giornata di incontri.

Tantissimi lavoratori non più desiderati vengono esposti al terrorismo psicologico: subiscono vessazioni e sono costretti a rassegnare le dimissioni. In età matura è soprattutto con questo sistema che vengono espulsi dal ciclo produttivo.

E qui faccio la mia prima osservazione "a margine": è vero, la cosa riguarda soprattutto gli indesiderati che hanno più di quarant'anni, ma tragicamente comincia a riguardare anche chi ne ha 35. Leggevo recentemente, non mi ricordo più su quale giornale, di un grande centro informatico di Trieste alla ricerca di "senior engineering" con non più di 35 anni. Buona notizia che si cerchino dei "senior". Meno buona che i "senior" siano definiti tali già a 35 anni.

Continuo, sempre seguendo il programma: "il lavoro, elemento sostanziale nella vita dell'individuo, dignità, realizzazione, crescita e possibilità di sussistenza."

La mia seconda osservazione a margine, è più che altro un'aggiunta, piccola, ma forse non indifferente: il lavoro, oltre ad essere e rappresentare tutto quello che correttissimamente è stato indicato, ha a che vedere con qualche cosa di ancora più profondo che riguarda l'identità personale, psicologica e sociale dell'individuo. Lo ha detto benissimo, presentando in Italia il suo ultimo libro, "Sabato", il massimo scrittore inglese contemporaneo, Jan McEwan: "Dal

lavoro deriva una buona fetta della propria identità... L'interpretazione corrente vede il lavoro come un'oppressione, ma la percentuale di chi vi trova soddisfazione è molto più alta di quanto non si creda, anche tra gli idraulici. È una meravigliosa fusione di espansione del sé nel presente...". La perdita del lavoro, quindi, oltre ad incidere sulla vita pratica del lavoratore e della sua famiglia, incide pesantemente sul suo equilibrio psico-fisico, rappresenta qualcosa che viene vissuto come una sorta di condanna alla perdita dei diritti civili.

Si dice e si scrive che il lavoro è oggi messo in discussione a seguito di una crisi profonda dell'intero sistema produttivo e industriale.

E qui faccio la mia terza e rapida "nota a margine". Si tratta dell'antico problema "è nato prima l'uovo o la gallina?": è cominciata prima la crisi del sistema produttivo e industriale e quindi quella del lavoro, o non sarà anche che l'aver messo in crisi il lavoro è parte integrante della crisi dell'intero sistema produttivo ed industriale?

Voglio dire che una parte di questa crisi del sistema produttivo industriale potrebbe anche essere legata e dipendere dalla profonda delegittimazione e svalorizzazione del lavoro, praticata a tutti i livelli da vent'anni a questa parte. Mi spiego meglio: riducendo il lavoro a un'unica voce, che è quella del costo, e il primo comandamento della nuova religione liberista è "il costo va abbattuto", la gente che ha dalla sua soltanto il proprio lavoro, sente, non solo di non avere più potere contrattuale, ma di non avere più valore tout court. E questo provoca demotivazione, anche depressione: il nostro, in questo momento, è un Paese depresso, non solo dal punto di vista dell'economia, ma, anche volendo rimanere sul suo specifico terreno, l'economia stessa, per risalire, ha bisogno, sì, della politica e di politiche adeguate, ma anche dell'entusiasmo, della voglia di scommettere di tutti i cittadini, lavoratori e potenziali lavoratori.

La gente deve essere motivata. Non si produce un rilancio dell'industria se non c'è un rilancio della speranza collettiva del paese, un rilancio della motivazione individuale e collettiva. Il lavoro va rivalorizzato, non deve essere ridotto alla sola voce "costo". Sarà anche un costo, ma bisogna anche recuperare la consapevolezza del fatto che è anche un forte volano di rilancio: se la gente non crede, non fa, l'immobilismo generale è garantito. Perché il sistema industriale è fatto, sì, dagli imprenditori, ma anche da chi lavora, e questo oggi si tende a dimenticarlo, o a volerlo cancellare. È in questo quadro che drammaticamente il mobbing, oggi, non rappresenta più, dal mio punto di vista, un'eccezione alla regola, una scheggia impazzita, ma, al contrario, è una specie di parte integrante delle regole del mercato. Fa parte degli strumenti di "precarizzazione" del lavoro.

La precarietà restituisce tutto il potere agli imprenditori e all'impresa, e "regala" a chi lavora un sentimento diffuso e profondo di insicurezza e di paura. Consapevoli di questo, gli imprenditori e i loro rappresentanti, dai super manager ai dirigenti di livello medio-alto, lavorano oggi pesantemente sulla paura dei dipendenti. La stampa economica americana, è una notizia che non ho ricavato dal Manifesto ma dal Sole 24 Ore, sostiene che "la paura non deve essere mai assente dal posto di lavoro" e che "può essere un potente strumento a disposizione del management, in quanto alimenta il ritmo febbrile dell'industria contemporanea e crea un ordine sociale interno all'azienda" "che

può essere descritto”, e questo era il commento invece del giornalista, “come feudale, più premoderno che postmoderno”.

Dunque, il teorema è: precarietà diffusa; conseguente paura di chi lavora; sulla paura si costruisce “il successo garantito” della pratica del mobbing. Il quale mobbing ormai rappresenta la condizione lavorativa quasi generalizzata di chi oggi ha il privilegio, dal punto di vista delle aziende, di poter lavorare, e che, dato “il privilegio”, non ha più diritto a sottrarsi a una logica che vuole l’essere umano non più in condizione di riservare a se stesso neanche un angolo di vita privata, con la messa in opera di regole non scritte ma largamente praticate, che vogliono una sovrapposizione assoluta tra tempo di lavoro e tempo di vita, il tutto “garantito” dal controllo e dalla supervisione di una serie di manager grandi o piccoli che interpretano il loro ruolo come quello dei caporali dell’esercito di film che una volta ci facevano ridere, e che oggi si prendono e sono presi assolutamente sul serio.

Se l’obiettivo generalizzato è unicamente il profitto, se l’essere umano che lavora non viene considerato come un essere umano titolare di diritti umani, prima ancora che civili e politici, se l’impresa non è orientata all’individuo – la famosa sempre sbandierata responsabilità sociale dell’impresa – “se”, come dichiarava recentemente in un’intervista al “Corriere della Sera” il Commissario al commercio dell’Unione Europea, Peter Mandelson, “la politica, dopo aver aperto la strada al mercato e alle liberalizzazioni, non si fa carico della dimensione umana e sociale, fallisce il suo compito”.

Ma noi siamo qui proprio per occuparci della dimensione umana e sociale: cominciamo con il saluto dell’Avvocato Caterina Perazzo che è Dirigente Direzione Famiglia e Solidarietà Sociale della Regione Lombardia.

Saluto dell’Autorità Regionale

Avvocato Caterina PERAZZO

Dirigente Direzione Famiglia e Solidarietà Sociale Regione Lombardia

Buongiorno a tutti e grazie. Un saluto a tutti gli organizzatori ed ai partecipanti anche da parte del Presidente Formigoni che avrebbe voluto essere qui, ma che purtroppo è stato trattenuto da altri impegni. Un saluto, ma anche un ringraziamento alle associazioni che hanno organizzato questo convegno, associazioni che da circa un anno collaborano con Regione Lombardia su questi temi. In che senso si può parlare di collaborazione tra la Regione Lombardia e queste associazioni? Qual è il tipo di lavoro che abbiamo iniziato insieme a loro come Assessorato che si occupa di Famiglia e di Politiche sociali? Per altro, parliamo di un lavoro che è solo all’inizio, ma che speriamo crei delle aperture nuove, rispetto alle nostre analisi sulla società lombarda ma anche relativi ai nostri progetti, ai nostri obiettivi di lavoro concreto riguardanti le politiche che vogliamo fare per la Lombardia. È con piacere che vi racconto di questa modalità di lavoro nata con le associazioni organizzatrici di questo convegno, perché, attuandosi nella forma di partenariato con le realtà della società civile, rappresenta un metodo di lavoro a cui Regione Lombardia tiene molto e a cui attribuiamo molti dei risultati che il governo della Lombardia ha ottenuto in

questi anni. Noi riteniamo che le realtà della società civile, le associazioni, le aggregazioni di cittadini che si creano attorno a dei problemi, ma anche attorno a delle prospettive che dai problemi possono emergere, siano le migliori antenne sulla società per capire i fenomeni che accadono nella società stessa. Ma rappresentano molto di più: riteniamo infatti che non siano solo le antenne che ci servono a guardare la realtà senza veli, come diceva la dottoressa Mori prima, che è elemento essenziale per chi vuol governare, ma anche che siano i migliori partner per programmare le azioni di governo. Riteniamo infatti che non sia più possibile parlare della programmazione regionale – ai sensi della Costituzione, le Regioni infatti sono innanzitutto enti di programmazione – senza coinvolgere chi vive nella società civile, i corpi intermedi, le associazioni; tutti loro rappresentano i partner ideali di questo elemento essenziale dell'azione di governo proprio nel momento in cui si pensa che cosa fare e si individuano degli obiettivi su cui lavorare in base alle reali esigenze. In questa ottica, quando ho incontrato le associazioni che oggi hanno organizzato il convegno, sono stata contentissima, da un punto di vista professionale, perché nella mia attività di responsabile delle politiche sociali capivo che stava nascendo un nuovo fenomeno, il mobbing per l'appunto, così come tutta una serie di fenomeni presenti e gravi nel mondo del lavoro. Tra tutti questi fenomeni, il più grave, che è conseguenza del mobbing stesso, consiste nell'espulsione dal mondo del lavoro di persone che sono ancora in età assolutamente produttiva. A questo punto ho chiesto a queste associazioni di iniziare una collaborazione. Tengo molto a sottolineare questo perché rappresenta una reattività di fronte a ciò che accade, reattività propria del nostro e del mio modo di lavorare. Ho parlato di un inizio di lavoro e ritengo che questo convegno ne rappresenti l'origine concreta, in cui raccogliere analisi e spunti propositivi, anche perché ci troviamo ad un inizio di legislatura. Stiamo predisponendo i lavori proponendo alla giunta una base di programma di governo e per noi è molto interessante, proprio in questa fase, il dialogo con le varie realtà della società per poter individuare insieme gli obiettivi a cui lavoreremo insieme per altri 5 anni. Perché l'Assessorato alle Famiglie e alle Politiche sociali si occupa di questo fenomeno? Innanzitutto mi preme sottolineare che non vogliamo essere l'unico Assessorato ad occuparsi di queste tematiche anche perché riteniamo necessario il coinvolgimento di altri partner come l'Assessorato alla Formazione Lavoro, per esempio; il suo coinvolgimento infatti interesserebbe tutto un discorso legato alla formazione delle persone che sono state espulse dall'attività lavorativa ancora in età produttiva. Tra l'altro abbiamo già messo tra gli obiettivi di programma, congiuntamente con l'Assessorato alle Politiche del lavoro, la formazione e la riqualificazione delle donne che sono state espulse dal lavoro a causa della maternità. È un obiettivo a cui teniamo molto anche perché riteniamo che, essendo un obiettivo trasversale fra due assessorati e che riguarda due politiche, quelle familiari e quelle del lavoro, possa essere anche più efficace. Ma dicevo, perché il mio Assessorato si occupa di questo? Perché riteniamo che le ricadute sulla persona, sulla famiglia e quindi sulla società, di un certo modo di concepire il lavoro, siano immani. Vi potrei fare mille esempi di come, dalle nostre analisi, risulti emergere una fascia, potremmo dire, di nuove povertà relative a questo fatto, anche se è vergognoso. E allora noi non possiamo come

Assessorato alle Politiche sociali, ma anche alla Famiglia, ignorarlo. Ed è interessante anche l'aspetto delle politiche familiari, perché so che le associazioni con le quali abbiamo lavorato stanno facendo una forte azione di supporto alle famiglie. La ricaduta sulle famiglie e lo sfascio della stessa provocata da certe situazioni è veramente diffusa. Allora, siamo qui innanzitutto per ascoltare, anche se io vorrei lanciare da subito una proposta. Siccome abbiamo detto che per creare politiche bisogna innanzitutto essere leali nel guardare la realtà, credo potrebbe essere un primo passo quello della creazione di un osservatorio che agisca sulle realtà lavorative con un occhio di riguardo alla tematica del mobbing, dal punto di vista appunto delle politiche del lavoro, delle situazioni riguardanti le persone dai 40 anni in su; questo potrebbe rappresentare veramente un primo passo per poter creare delle politiche nuove. Dico subito che immagino questo osservatorio non solo come composto da esperti; sicuramente è anche un osservatorio di esperti dove necessariamente parteciperanno i sindacati, le associazioni degli imprenditori, il mondo dell'accademia, però vorrei che a questo osservatorio partecipassero anche le associazioni che sul campo, sul terreno si occupano di questi elementi. Proprio seguendo la logica di cui si parlava poco fa. Può essere un primo spunto, non solo per fare analisi ma anche per fare proposte. Grazie.

Dr.ssa Mori

Grazie molte all'Avvocato Perazzo. E raccogliamo credo tutti la proposta della creazione di un osservatorio.

Ci sarebbe bisogno di un osservatorio regionale, nazionale, europeo, un qualcosa che riesca a far espandere il problema come i tentacoli di un polipo. Io ringrazio anche, cosa che non ho fatto all'inizio, oltre alla Regione Lombardia, le associazioni che hanno collaborato alla realizzazione di questo incontro: l'associazione Amico Onlus, l'A.T.D.A.L. e Lavoro Over 40, che coraggiosamente, da anni, si battono per riportare all'attenzione di tutti un problema che si voleva "nascondere". Hanno combattuto, combattono, e una parte della battaglia è stata vinta: grazie a loro il problema del mobbing e della conseguente disoccupazione degli "over 40" sono diventati noti e molto presenti sulla stampa nazionale, con conseguente, doverosa attenzione da parte delle forze politiche. Il tutto partendo, appunto, dal coraggio, dall'iniziativa individuale e da una fatica generosa di chi decide di occuparsi di un problema che è partito dal confronto tra alcuni casi singoli e che, grazie anche al lavoro di queste associazioni, si è scoperto essere "il caso" di un milione e mezzo di mobbizzati ufficiali, per non parlare di quelli non ufficiali. Di questo fenomeno, che sarebbe meglio definire "dramma", ci parlerà adesso il dottor Serini delle Acli: "Mobbing: risultati di una ricerca sul fenomeno" è la sua relazione.

MOBBING: RISULTATI DI UNA RICERCA SUL FENOMENO

Dr. Alessandro SERINI (relatore al convegno di Milano) – I.R.E.F. – Acli

Dr. Serini

Innanzitutto vorrei ringraziare coloro che hanno permesso alla nostra *equipe* di effettuare questa ricerca, che ha una estensione nazionale¹. In primis, il Patronato delle Acli, che ha promosso la ricerca e l'ha finanziata; a seguire, il circolo culturale Marco Biagi, delle Acli di Bologna, nella persona dell'avv. Francesco Murru, ispiratore del progetto; l'IspeSl, l'ente pubblico che si occupa di prevenzione e sicurezza del lavoro; infine, l'Università di Bologna, nella persona del professor Michele La Rosa, Direttore del dipartimento di Sociologia del lavoro: con lui abbiamo lavorato in particolare sullo strumento d'indagine, il questionario utilizzato per le interviste.

Veniamo al titolo: "*Il mobbing questo (s)conosciuto*"; per certi aspetti è provocatorio. In effetti, nel dibattito sul mobbing diamo per scontate alcune cose. In primo luogo, pensiamo di conoscerlo e sulla base di questa conoscenza andiamo a verificare quante persone siano state mobbizzate. Ma è proprio così? Riteniamo di no, ragione per la quale siamo andati a intervistare circa 3.000 persone in Italia, al fine di verificare la conoscenza del mobbing².

A tale scopo, quali sono i temi che affronteremo? Un primo tema riguarda le dimensioni del fenomeno: quante sono le persone che dichiarano di essere mobbizzate, e sottolineiamo il termine "dichiarano" per la ragione appena esposta. Il secondo punto riguarderà la conoscenza del fenomeno: per denunciare un episodio di mobbing, occorre conoscere il mobbing e, come vedremo, la conoscenza non è questione così pacifica. Infine, il terzo punto concerne problemi di metodo: per fare buona ricerca occorre porsi delle buone domande, cosa non sempre facile; per tale ragione, saranno offerti alcuni spunti per la riflessione.

Cominciamo dalla dimensione del fenomeno. In base ai risultati emersi dall'indagine, il 5% degli intervistati dichiara di essere attualmente mobbizzato. Se proiettassimo il dato sulla popolazione italiana lavorativa, ci attesteremmo intorno al milione di persone, più o meno. Inoltre, un secondo 5% di intervistati afferma di essere stato mobbizzato in passato. In sostanza, non è più mobbizzato, è uscito fuori dalla spirale del mobbing, ma ha dichiarato di esserlo stato.

A seguire, un 20% circa dichiara di sapere che cos'è il mobbing pur non essendo mobbizzato. E questo, tutto sommato, è un dato estremamente interessante, perché una delle forme maggiori di prevenzione è la conoscenza. Di conseguenza, è positivo rilevare la presenza di persone che sono informate, pur non avendo avuto esperienza di mobbing, poiché permette di "vedere" un

¹ Approfito per ringraziare il gruppo di ricercatori dell'Iref - Istituto di ricerca delle Acli - che si è occupato dell'indagine, insieme al sottoscritto: Danilo Catania, Gianfranco Zucca e Simona Bartolini.

² L'indagine è stata condotta all'interno della rete territoriale del Patronato Acli, effettuando un'indagine campionaria sulla popolazione degli utenti del Patronato stesso. Il questionario è stato somministrato direttamente alle persone che si rivolgevano alle sedi zonali. La rilevazione è stata effettuata in tutte le regioni, dalla Val d'Aosta alla Sicilia, grazie al lavoro puntuale effettuato da decine di intervistatori. Infine, la somministrazione del questionario è iniziata a novembre del 2003 e si è conclusa a marzo del 2004.

fenomeno prima ancora che nasca o, per lo meno, nel momento in cui nasce. Di conseguenza, è possibile intervenire o creare una rete di conoscenze in modo tale le dinamiche di mobbing vengano quanto meno attenuate.

Viceversa, il dato che fa riflettere riguarda il 70% dei rimanenti intervistati. Essi dichiarano di non sapere che cosa sia il mobbing. A tal proposito, occorre fare una premessa. La ricerca delle Acli è partita nel 2003. Sembra eccessivo ciò che stiamo per affermare, ma in due anni sono cambiate molte cose. Due anni fa il film della Comencini era appena uscito, mentre l'altro film - *"Volevo solo dormirle addosso"* - è uscito l'anno successivo. Il dibattito sul mobbing è esploso letteralmente l'anno passato, nel 2004; buona parte del merito va ai *mass media*, che a vario titolo hanno acceso e amplificato l'interesse dell'opinione pubblica sul fenomeno in oggetto. Di conseguenza, non può non sorprendere come nel 2003, anno di effettuazione della ricerca, il mobbing fosse ancora un fenomeno conosciuto nel solo ambito scientifico. La strada per una piena conoscenza è ancora lunga, ma il cammino è avviato.

Queste, in sintesi, le dimensioni generali del fenomeno.

Tuttavia, lo specifico della nostra ricerca è costituito dall'introduzione del concetto di *"mobbing"* nel questionario. In effetti, fino ad oggi, le ricerche empiriche hanno avuto principalmente la finalità di definire, di circoscrivere il mobbing: raramente hanno inserito la parola *"mobbing"* nel questionario. Ci riferiamo in particolare alle ricerche condotte nei paesi scandinavi negli anni '90, aventi come scopo la comprensione di che cosa fosse il mobbing, più che il tentativo di definirlo. Per tale ragione, utilizzavano questionari che si basavano fondamentalmente sulla ricostruzione delle dinamiche di mobbing, senza mai citarlo esplicitamente. Una volta isolato il fenomeno, gli è stato attribuito il nome di *"mobbing"*, *"accerchiamento"*, per una felice intuizione di uno psicologo tedesco, Leymann. Alla luce di tale contesto, abbiamo voluto verificare quante persone conoscessero il mobbing³.

Analizzando i risultati, è interessante notare come il 46% degli intervistati considera il mobbing *"un comportamento scorretto del datore di lavoro e/o dei colleghi"*; il 38% lo definisce *"una pressione sistematica consistente in persecuzioni, vessazioni aventi finalità espulsiva, etc..."* (ovvero come viene definito, in linea di massima, il mobbing nella letteratura); infine, il 15% lo vede come *"un fenomeno persecutorio e molesto"*. In sostanza, non c'è accordo presso la "gente comune" su che cosa sia il mobbing. Del resto, una corretta percezione del fenomeno è fondamentale al fine di denunciare episodi di mobbing, altrimenti c'è il rischio di una errata interpretazione che, in qualche modo, possa confondere le idee. In effetti, scorrendo le risposte del questionario relative alla definizione, si nota una sovrapposizione tra quello che si definisce mobbing e il conflitto nel lavoro. In altre parole, si tende a confondere il conflitto lavorativo, che per certi aspetti è fisiologico, con il mobbing. Sicché, ben si comprende quali conseguenze comporti questa sovrapposizione: sentiamo parlare in televisione di noti presentatori televisivi che fanno causa per mobbing o di calciatori che vogliono denunciare il

³ Abbiamo chiesto agli intervistati che cosa fosse il mobbing, inserendo una definizione più o meno condivisa nell'ambito della letteratura e accompagnandola con un paio di "distrattori", una sorta di definizioni che possono in qualche modo rendere più difficili le cose per gli intervistati e migliorare la precisione dell'intervista.

presidente della propria squadra per la medesima ragione. Si tratta di mobbing? Il dubbio è lecito. Sotto questo profilo, è importante capire come sia necessario informare correttamente sul mobbing, altrimenti si rischia di assediare gli sportelli antimobbing anche quando non vi è presenza di una fenomenologia del genere, a detrimento di chi poi effettivamente è stato mobbizzato.

Successivamente, ci siamo chiesti la ragione per la quale alcune persone si avvicinino alla "definizione" di mobbing presente in letteratura mentre altre se ne allontanano. Che cosa distingue i due gruppi, rappresentati dal 46% e dal 38% di intervistati poc'anzi illustrati? A tale scopo, abbiamo loro chiesto se conoscessero leggi e sentenze sul mobbing e se fossero a conoscenza di servizi a tutela dei mobbizzati. Successivamente, abbiamo confrontato le risposte alle due domande, relative alla definizione di mobbing e alla conoscenza di leggi e servizi e abbiamo costruito un indice di informazione che abbiamo definito "istituzionale". In sintesi, vi sono persone che non hanno alcuna informazione sulle leggi e sui servizi, e persone che invece sono parzialmente o completamente informate. Infine, ci siamo chiesti: l'informazione cosiddetta "istituzionale" aiuta a chiarire che cosa sia il mobbing? Ebbene, sono emersi risultati interessanti (tab. 1).

Tab. 1 – Definizione di mobbing da parte degli intervistati, per conoscenza delle fonti istituzionali, in %.

	Informazione istituzionale		Totale % campione (n=1888)
Definizione di mobbing	Nulla	Parziale completa	o
<i>Comportamento scorretto datore o collega</i>	50,0	36,7	46,1
<i>Aggressione sistematica con persecuzioni e vessazioni</i>	34,1	48,8	38,4
<i>Fenomeno persecutorio molesto</i>	e 15,9	14,5	15,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Iref – Patronato Acli – Università di Bologna, 2003 –2004.

Ad una lettura approfondita delle frequenze all'incrocio delle due domande, noteremo subito una prima relazione. Come accennato in precedenza, il 38% di intervistati ha definito in modo "corretto" il mobbing, ovvero "un'aggressione sistematica con persecuzioni e vessazioni...", etc. Ebbene, in coloro che dichiarano di avere una informazione parziale o completa tale percentuale (38%) sale al 48%: come dire, l'informazione istituzionale, l'informazione ufficiale aiuta a comprendere con maggior precisione se siamo in presenza di mobbing o meno. Sembra una conclusione scontata, ma ad uno sguardo più attento può non essere così. In primo luogo, perché non tutti i mezzi di comunicazione sono istituzionali. Secondo poi, perché non tutti conoscono il mobbing correttamente, come abbiamo visto: anche se dichiarano

di conoscerlo, non lo conoscono correttamente. Il passo successivo è chiedersi dove possano le informazioni di carattere istituzionale. Il primo pensiero riguarda il mezzo tecnologico attualmente più estensivo, Internet; tuttavia, sappiamo bene come esso sia un canale al tempo stesso selettivo, di cui beneficia una parte della popolazione. Ma allora, se il mobbing sta diventando un fenomeno socialmente rilevante, come possiamo veicolare informazioni preziose e accurate alla popolazione lavorativa? In ragione di ciò, abbiamo verificato se l'informazione istituzionale venga in qualche modo veicolata all'interno delle aziende. Pertanto, sono stati "incrociati" i dati relativi all'informazione istituzionale con la dimensione dell'impresa dove lavora l'intervistato. Anche qui, compare una relazione interessante (tab. 2).

Tab. 2 - Conoscenza delle fonti istituzionali sul mobbing, per dimensioni dell'impresa, in %.

Dimensione impresa	Informazione istituzionale		Totale
	<i>Nulla</i>	<i>Parziale Completa</i>	
<i>Fino a 50 dip.</i>	77,7	22,3	100,0
<i>Da 50 a 250 dip.</i>	70,4	29,6	100,0
<i>Oltre i 250 dip.</i>	58,4	41,6	100,0
Totale campione (n=1918)	71,2	28,8	100,0

Fonte: indagine Iref - Patronato Acli - Università di Bologna, 2003 -2004.

Tra coloro che dichiarano di avere una informazione "parziale o completa", noteremo come le percentuali salgano a mano a mano che entriamo in aziende che hanno dimensioni maggiori (dal 22%, al 29%, al 41%). In sostanza, l'informazione cosiddetta istituzionale si diffonde maggiormente laddove entriamo in aziende più grandi. Che cosa vuol dire questo? Probabilmente, laddove le organizzazioni di lavoro sono maggiormente strutturate anche l'informazione è maggiormente strutturata e diffusa. Esistono centri di comunicazione nella grande azienda che favoriscono la diffusione dell'informazione sul mobbing. Va anche detto, ad onor del vero, che la grande industria è tuttora protagonista di significative ristrutturazioni, ed è accertato come "ristrutturazione" e "mobbing" purtroppo viaggino di pari passo. In altre parole, la grande industria sembra costituire un terreno fertile in cui si diffonde, allo stesso tempo, il virus del mobbing e un suo antivirus.

Per riassumere, occorre conoscere bene il mobbing per poterlo combattere. In effetti, la conoscenza del mobbing è ad oggi ambigua. Diamo per scontata la conoscenza del fenomeno, ma di fatto appaiono segnali ambigui. Si nota la tendenza a sovrapporlo con il "normale" conflitto nel lavoro, ma esso è altra cosa dal mobbing.

In secondo luogo, la conoscenza sul mobbing migliora qualora si attinga a informazioni di carattere istituzionale, e qui chiaramente il lavoro svolto dai

legislatori, dagli avvocati e dagli addetti ai lavori è importante, perché ci aiuta a fare chiarezza.

Infine, abbiamo preso atto di come le informazioni istituzionali si diffondano in particolare nelle aziende di grandi dimensioni, le stesse nelle quali appaiono manifestarsi focolai di violenza psicologica.

Alla luce di quanto emerso, possiamo fornire alcuni brevi spunti per la riflessione. Innanzitutto, occorre migliorare la qualità dell'informazione sul mobbing. Il lavoro dei mass-media è importante: come gruppo di ricerca stiamo monitorando i mezzi d'informazione da oltre un anno (giornali, Internet, pubblicazioni, etc.) e stiamo assistendo ad una forte accelerazione nella comparsa di articoli, convegni e seminari sul mobbing: è un segnale positivo, perché crea dibattito nell'opinione pubblica. Nondimeno, occorre migliorarne la qualità, attraverso un maggior approfondimento sul tema. In particolare, pensiamo alle commissioni paritetiche, alle commissioni aziendali, al lavoro di formazione ed informazione del personale dentro le aziende; consideriamo poi il ruolo delle istituzioni pubbliche, nella loro funzione di indirizzo e di controllo; infine, la letteratura sul mobbing, giunta oggi in una fase matura. In ambito accademico, stiamo oramai discutendo di mobbing dalla fine degli anni '80: in altre parole, c'è accordo su che cosa sia il mobbing, con qualche variazione sul tema; si tratta ora di diffondere informazione corretta.

In secondo luogo, occorre pensare le forme della comunicazione sul mobbing nella piccola e media impresa. Abbiamo visto in precedenza come nelle aziende fino a 50 dipendenti l'informazione cosiddetta istituzionale è nulla nell'80% dei casi. Le persone che lavorano nella piccola impresa non sono informate su leggi, servizi, sportelli antimobbing. Quindi, occorre anche lì trovare i modi della comunicazione, allo scopo di creare maggiore consapevolezza sul fenomeno.

L'ultimo argomento trattato riguarda alcune questioni di metodo. E' una prospettiva inusuale per un convegno, ma la poniamo in qualità di ricercatori. Il mobbing è un copione drammatica recitata da molti attori e in diversi atti. Non siamo in presenza di una persona che redarguisce violentemente un'altra persona: spesso dietro il mobbing si nascondono molteplici attori, talvolta incalzati da silenziose regie aziendali. In sostanza, il mobbing non è un atto di vessazione singolo, è un atto di vessazione multiplo e reiterato. Tuttavia, la ricerca sul campo – e qui ci mettiamo in gioco – utilizza spesso strumenti di tipo individuale e puntuale, come ad esempio le diagnosi cliniche, quando si presenta il mobbizzato allo sportello; ovvero i questionari, come nella nostra indagine; oppure le interviste focalizzate, per raccogliere le storie di mobbing. Ora, se il mobbing è un fenomeno di gruppo, gli strumenti individuali di raccolta delle informazioni sono idonei a comprendere che cosa sia il mobbing, a comprenderne le cause, o siamo fuori bersaglio? Se il mobbing è un processo che si svolge nel tempo, lo scattare una fotografia in un dato momento è strumento idoneo per comprendere che cosa sia il mobbing, o siamo fuori bersaglio? Non si tratta forse, e questo è il terzo punto, di ricostruire la rappresentazione globale di una tragedia tentando di coinvolgere tutti gli attori coinvolti? Per contro, le uniche testimonianze che riusciamo ad avere come ricercatori sono quelle delle vittime. Ed allora gettiamo sul tavolo una provocazione: proviamo ad entrare in contatto con i mobber, con coloro che

mobtizzano, con qualcuno che pensava di avere "il pelo sullo stomaco" e poi si è reso conto che questo pelo non ce l'ha; proviamo ad entrare in contatto con il gruppo di spalleggiatori, con coloro che in qualche modo sono testimoni e favoriscono, loro malgrado, una cultura della vessazione: chiediamo loro di raccontarci l'esperienza di mobbing, perché questo gioverebbe al dibattito, ad una ricostruzione più precisa e puntuale di quelle che sono le cause del mobbing, conoscendo le quali possiamo prevenire e intervenire. È un'utopia? Forse, ma occorre tentare.

Concludo informandovi che la sintesi della nostra ricerca è disponibile su Internet, all'indirizzo www.acli.it/docdiego/ricerca_mobbing.pdf. Un approfondimento della tematica si trova sul libro curato dal circolo tematico Marco Biagi, (*Il mobbing, questo sconosciuto*, Milano, Franco Angeli). La ricerca da cui sono stati tratti questi brevi spunti sarà pubblicata nei prossimi mesi, all'interno di un progetto di lungo respiro che prevede diversi contributi. Uscirà in autunno, sempre per i tipi della Franco Angeli.

Infine, un ringraziamento all'Associazione Lavoro Over 40 nella persona del dottor Zaffarano. Grazie alla sua collaborazione abbiamo raccolto decine di testimonianze e crediamo che questo sia un contributo importante per creare ancor di più quella consapevolezza necessaria a combattere il mobbing.

L'intervento è terminato. Vi ringrazio.

Dr.ssa Mori

Prima di dare la parola al dottor Castiglioni, volevo fare una domanda di chiarificazione al dottor Serini, forse interpretando anche la platea. Qual è allora la definizione corretta di mobbing?

Dr. Serini

Se cerchiamo "una" definizione di mobbing non si troverà, poiché in realtà ve ne sono molte. Come tutti i fenomeni sociali che salgono alla ribalta, vi è sempre una fase embrionale in cui si tenta di definirne i tratti essenziali. Se consultassimo la letteratura troveremmo, ad esempio, la definizione che ne dà Leymann, uno dei primi studiosi a monitorare il fenomeno. Gli stessi giuristi hanno iniziato a lavorare sul *nomen juris*, cercando di definire il mobbing ai fini dell'applicazione della legge, qualora un evento ricada nella fattispecie descritta dalla norma. Un contributo importante ai fini definitivi è stato dato anche dagli psichiatri e dagli psicologi del lavoro.

Quello che possiamo dirvi è quali siano i tratti essenziali del mobbing, più che darvi una definizione del fenomeno. Il mobbing consiste in una serie di vessazioni, di persecuzioni, di atti violenti, non fisici ma psicologici, commessi ai danni di un lavoratore; questi atti devono essere reiterati nel tempo, quindi sistematici: Leymann parlava di almeno sei mesi; per contro, altri hanno fatto notare come vi siano casi di mobbing estremamente violento che si consuma nel giro di pochi giorni, il *quick mobbing*, con azioni vessatorie quotidiane. In sostanza, sulla durata delle azioni il dibattito è aperto. Un altro elemento che ricostruisce una strategia di mobbing è la finalità. Le azioni di mobbing sono orientate ad uno scopo. In tal caso, notiamo uno scostamento dal conflitto di

lavoro: quest'ultimo può nascere perché vi sono problemi tra colleghi o con il superiore, ma non ha una finalità persecutoria. Inoltre, sulla finalità del mobbing si confrontano diverse interpretazioni: alcuni studiosi affermano che la finalità consista nell'espulsione del lavoratore; altri, più sottilmente, ravvisano come obiettivo l'isolamento del mobbizzato; altri ancora giungono ad un livello superiore di astrazione, attribuendo al mobbing la finalità del controllo della persona (come un pugile che colpisce ai fianchi un altro pugile per "togliergli il fiato", fin quando l'altro pugile è in totale balia dell'avversario). In sintesi, il mobbing consiste in azioni vessatorie di natura psicologica, reiterate nel tempo, intenzionali, orientate ad uno scopo, condotte sia da un singolo individuo che da più individui. Nel caso della singola persona, possiamo ipotizzare uno scontro dovuto ad incompatibilità caratteriale, ad un conflitto di potere oppure giungere ad ammettere l'ipotesi di persone psicologicamente problematiche. Nel caso di più individui, possiamo formulare l'ipotesi di un gruppo che emargina una persona perché diversa, o anche al cosiddetto mobbing strategico, condotto dalle aziende per espellere dipendenti scomodi: in quest'ultimo caso, c'è una volontà di gruppo, originata dalla dirigenza e condivisa successivamente al livello inferiore.

Concludendo, non vi è una definizione che metta d'accordo tutti. Ad oggi, sono stati individuati alcuni fattori discriminanti e si sta tentando di arrivare a una definizione univoca. Probabilmente, un passo in avanti verrà fatto quando sarà approvata la legge sul mobbing poiché, normalmente, l'intervento del legislatore raccoglie le sfumature del dibattito e le unifica.

Dr.ssa Mori

La ringrazio molto. Credo che tutti avessimo bisogno di questa chiarificazione, perché ognuno di noi si interrogava e si interroga: in quale categoria mi colloco, o colloco alcune persone che conosco? E comunque, appunto, se il mobbing è il malato, credo che poi bisognerà ampliare il discorso sulla malattia, e la malattia, è il mio chiodo fisso, riguarda il modo di vedere il lavoro in generale da parte di chi detiene le leve del comando del lavoro, e che ritiene di avere tutti i diritti, nessun dovere, tanto meno etico.

La parola al dottor Castiglioni.

MOBBING: CONSEGUENZE SULL'INDIVIDUO E SUL NUCLEO FAMILIARE, RICADUTE SOCIALI E INDIVIDUALI (FORME PATOLOGICHE, DEPRESSIONE, EMARGINAZIONE, ECC.)

Dr. Raffaele CASTIGLIONI (relatore ad entrambi i convegni) – Medico legale

Dr. Castiglioni

La mia esperienza in tema di mobbing risale ai primi anni Novanta, quando si cominciava a considerare i primi casi di danno biologico psichico, in ambito stragiudiziale e giudiziale. Questo il mio punto di osservazione; non il solo, ma uno dei tanti punti di osservazione del fenomeno mobbing. Anzi, il campo del

contenzioso è l'ultima sponda, dove si arriva quando ogni altro tentativo di prevenzione o di soluzione è fallito.

Soffermiamoci sul titolo dell'odierno intervento. Un titolo ci vuole sempre; però, se le parole hanno un senso, il titolo mostra inequivocabilmente il contenuto dell'intervento. "Mobbing", due punti, "conseguenze". Dunque: da un lato una causa, il mobbing; dall'altro lato gli effetti, individuali in primis, ma anche sulla famiglia e sulla società.

Come vedremo, non tutte le situazioni lavorative avverse sono mobbing. Oggi si etichetta sbrigativamente come mobbing ogni situazione lavorativa avversa. Comunque sia, le conseguenze negative di tali situazioni sono note da un pezzo; come dimostra questo passo, tratto da un'opera di circa trent'anni fa:

"Le cause patologiche sono precise. Ripetitività dei gesti e parcellizzazione operativa conducono a una riduttività della persona; l'uomo e la donna diventano subalterni al ciclo produttivo anziché dominarlo. Da questa dipendenza si passa alla perdita del significato di lavoro, sino alla progressiva dequalificazione – più o meno inconscia – e al difetto di identità: l'atomizzazione della persona all'interno del ciclo produttivo porta all'anonimato di se stessi sino alla depersonalizzazione"; inoltre "Ritmi e tempi di lavoro, orari prolungati, pendolarità, insufficienza delle pause di recupero e di ristoro per i pasti, non provocano soltanto un'astenia muscolare: sono già un fatto patologico sia in senso psicofisico che economico" (M. Gaglio, Essere o malessere. Le neurosi viscerali, Feltrinelli, 1977, p. 59).

Il brano dimostra anche quanto siano cambiati i tempi. A parte la connotazione decisamente politica, tipica dell'epoca, salta all'occhio che si riferisce a tipologie particolari di conseguenze di tipo nevrotico, di natura psicosomatica, osservate prevalentemente su forza lavoro di tipo operaio o di tipo basso impiegatizio, in imprese private. Le condizioni sono oggi radicalmente cambiate, perché le situazioni lavorative avverse (ripeto un'altra volta "situazioni lavorative avverse", e non necessariamente "mobbing") si vanno diffondendo a macchia d'olio. Non solo perché se ne osservano di più. Più se ne osservano – è ovvio – e più si è portati a dire che si diffondono. Ma, oltre al numero, va notata anche la diffusione in ambiti lavorativi di tipo diverso da quelli degli anni Settanta; non più solo operai e impiegati, ma dirigenti e quadri; non più solo in imprese private, ma anche in enti pubblici.

Problema noto nella letteratura medica, dicevo. Tanto è vero che nel DSM (il "Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali" dell'American Medical Association, d'uso internazionale nella pratica clinica) fra i Problemi Psicosociali e Ambientali, atti a causare o aggravare malattie o disturbi mentali, annovera i "Problemi Lavorativi"; che così esemplifica:

"disoccupazione; minaccia di perdere il lavoro; orario di lavoro stressante; condizioni di lavoro difficili; insoddisfazione lavorativa; cambiamento di lavoro; disaccordo con il principale o con i compagni di lavoro".

Non tutte le avversità lavorative, né tutti i comportamenti vessatori di capi e colleghi costituiscono mobbing. Si sono fatti tanti convegni sul mobbing. A ogni convegno mi chiedo: ci sarà gente ad ascoltare? Anche oggi la sala è piena. Il tema attira sempre. Ma le idee non sono ancora chiare. Bellissimo il titolo di prima, "Il mobbing, questo (s)conosciuto", "sconosciuto", con la "s" fra

parentesi. Fra l'altro, prima di entrare, proprio qui fuori, si distribuiva un volantino in cui si diceva che anche la precarietà di reddito di lavoro è mobbing. Lungi da intenti polemici, o da velleità di correggere il volantino; ma non è affatto vero che precarietà di reddito e di lavoro sono mobbing. Sono situazioni che, sicuramente, favoriscono azioni mobbizzanti; e, già di per sé, causano mali psichici e fisici; ma non sono, di per sé, mobbing. Dunque, come si vede, la tendenza a confondere tutte le avversità lavorative con il mobbing è sempre dietro l'angolo. Era, appunto, dietro l'angolo anche qui, prima di entrare.

Allora vediamo quali sono i parametri per riconoscere i casi di mobbing dalle altre situazioni lavorative avverse. Di alcuni ha già parlato il dottor Serini. Io propongo di seguire Ege, psicologo del lavoro, uno dei maggiori esperti italiani di mobbing, che ha introdotto il tema in Italia negli anni Novanta. Ebbene, Ege detta sette parametri per il riconoscimento del mobbing: 1) ambiente lavorativo; 2) frequenza; 3) durata; 4) tipo di azioni; 5) dislivello fra antagonisti; 6) andamento a fasi successive; 7) intento persecutorio.

Si badi bene che distinguere fra quello che è mobbing e quello che non lo è, non significa discriminare, fra i lavoratori che dal lavoro hanno avuto un danno, il lavoratori danneggiati di serie A e quelli di serie B. Significa, molto semplicemente, che il mobbing è un fenomeno; e altri fenomeni sono le altre avversità lavorative.

Torniamo sui sette punti.

1) Il conflitto deve svolgersi in ambiente lavorativo. Sembrerebbe cosa ovvia. Ma lo è fino a un certo punto, perché ogni tanto compare la sentenza del tribunale tale, che definisce "mobbing" il caso di maltrattamenti e di vessazioni in famiglia. Nulla vieta di usare in situazioni di conflittualità familiare estreme il termine "mobbing". Basta sapere che è uso analogico, a-tecnico. Certo, ci sono situazioni familiari o di altri contesti non lavorativi che possono procurare grossi danni alla salute psichica e, indirettamente, anche fisica; ma non hanno a che fare con il mobbing. Possono esserci sicuramente personaggi in famiglia che vessano i familiari; ma non sono mobbers nel vero senso della parola.

2) Frequenza. Non basta un'azione vessatoria, o sporadiche azioni. Leymann esigeva quattro azioni al mese. Ege parla di più azioni al mese. In buona sostanza, ci deve essere una significativa ripetitività delle azioni vessatorie. Un'azione ogni tanto può provocare danni psichici, ma mobbing non è. E, certo, già porta ad escludere che si sia nell'ambito del mobbing. Fatto salvo un caso particolare detto "sasso nello stagno"; lo definiremo dopo.

3) Durata. È presto detto. Il conflitto deve perdurare da almeno 6 mesi, a parte il cosiddetto "quick mobbing"; anche questo fenomeno lo vedremo dopo.

4) Tipi di azione. Ege ha costruito un bel questionario per registrare rigorosamente tutti i parametri del mobbing. Due o tre pagine esemplificano con minuzia le svariate azioni mobbizzanti. Impossibile porvi attenzione in un quarto d'ora o venti minuti di relazione. Le azioni sono riportate essenzialmente a cinque categorie, più una: a) attacchi ai contatti umani; b) isolamento sistematico; c) cambiamento di mansioni; d) attacchi contro la reputazione; e) violenza o minacce; f) "altre" azioni. Ci devono essere almeno due tipi di queste azioni. Ad esempio, non basta il solo cambiamento di mansioni; che sarebbe semplice demansionamento, pur con tutte le

conseguenze psichiche possibili. Oltre al demansionamento si deve verificare almeno una vessazione riconducibile alle altre categorie. L'ultima categoria è una sorta di norma di chiusura, che sta a significare: non solo le prime cinque categorie sono da prendere in considerazione, ma anche altre eventuali azioni, che, unitamente alle prima, possono rivelarsi mobbizzanti.

Inoltre le azioni devono essere ben studiate nella loro natura. Prendiamo gli attacchi ai contatti umani. Ege riporta un caso clamoroso, che oggi non sarebbe più possibile, perché nei luoghi di lavoro non si fuma più. Ebbene, si trattava di un impiegato, costretto in un ufficio angusto con altri tre colleghi fumatori. Il fumo lo infastidiva. Erano continui battibecchi con i colleghi, che continuavano imperterriti a fumare; e anche a prendere in giro il malcapitato collega non fumatore. Tuttavia, non si trattava affatto di mobbing, ma di semplice maleducazione. I colleghi, infatti, fumavano per loro abitudine e non certo per indispettare il non fumatore. Insomma, ci deve essere proprio una connotazione particolare di questo tipo di azioni che va appunto ben studiata e ben delimitata prima di concludere che si tratta di mobbing.

5) Il mobbizzato deve essere in posizione di inferiorità rispetto al mobber. Bella scoperta, si potrebbe pensare. Invece, non è così ovvio. L'inferiorità non necessariamente consiste in un dislivello gerarchico. Infatti, non sempre è il capo a mobbizzare il sottoposto. Ci sono anche casi di vessazioni trasversali, fra pari grado. Addirittura, a volte, sono lavoratori inferiori di grado a mobbizzare il capo, perché istigati dalle dinamiche aziendali o perché apposta spinti a farlo. Il dislivello tra mobber e mobbizzato, quindi, non è tanto gerarchico, quanto, piuttosto, psicologico. Il mobbizzato, qualunque sia la sua posizione gerarchica rispetto al mobber, è un soggetto psicologicamente debole. Spesso la superiorità gerarchica, addirittura, non serve più a niente e può divenire perfino un fattore che rende ancora più psicologicamente debole il povero mobbizzato.

6) Andamento secondo fasi successive. Qui ci vorrebbero almeno altre dieci o dodici diapositive; ma non c'è tempo. Leymann aveva dettato sette - otto fasi. Il modello di Ege, adattato alla realtà italiana, ne prevede sei - sette. Comunque sia, ci deve sempre essere una fase preconflittuale, comune a tutte le eventuali avversità lavorative. Dal secondo step in poi, se ricorrono tutti gli altri parametri che abbiamo visto, si può cominciare a parlare di mobbing.

7) Ultimo requisito è l'intento persecutorio; ossia un intento ostile e negativo nei confronti di quel preciso mobbizzato. Abbiamo fatto l'esempio dei fumatori prepotenti, che non avevano nessun intento ostile, negativo. Sì, erano ostili perché probabilmente il collega non fumatore continuava a protestare e si rendeva antipatico ai tre fumatori; ma non c'era l'intento di arrecargli un male. L'intento persecutorio è requisito inderogabile; non necessariamente è un intento espulsivo dall'azienda; può anche esserlo; ma, più semplicemente basta l'intento di mettere in condizioni di inferiorità la persona.

Dunque, attenzione non parlare continuamente di mobbing quando mobbing non c'è. Per vari motivi. In primo luogo, perché è inutile chiamare i fenomeni con il nome che non hanno. Poi, dalla confusione, possono derivare conseguenze negative; ad esempio, possono inutilmente intasarsi gli sportelli del mobbing, che devono occuparsi di mobbing e non di avversità lavorative di ogni tipo. Inoltre, come dicevo prima, non è sinonimo di maggior dignità in

ambito aziendale essere mobbizzati piuttosto che essere solo demansionati. Le conseguenze possono anche essere altrettanto gravi sul piano della salute.

Un accenno, ora, ai fenomeni del "sasso nello stagno" e del "quick mobbing", cui ho accennato prima.

Il "sasso nello stagno" è un particolare tipo di mobbing in cui c'è una singola azione ostile fondamentale e altre due azioni ostili. Vediamo un esempio concreto fornito da Ege. Un funzionario pubblico con mansioni dirigenziali viene demansionato e relegato a svolgere compiti decisamente inferiori alle sue capacità; gliene derivano gravi conseguenze psichiche e psicosomatiche. Poi, come se non bastasse questa prima principale azione ostile, si trova a prendere ordini addirittura da uno dei suoi ex sottoposti dopo essere stato trasferito in una sede distante da quella principale in cui operava prima.

Il "quick mobbing", come già detto dal relatore precedente, è un mobbing particolarmente violento, in cui l'azione vessatoria e ostile si esplica subito; manca la prima fase preliminare e le azioni ostili sono quotidiane, di almeno tre diversi tipi. Essendo mobbing molto più intenso, basta una durata di tre mesi, anziché di sei.

Visto il mobbing, passiamo alle conseguenze, sulla salute individuale e sulla famiglia.

Ho qui due slides con spezzoni di quanto dicono i lavoratori mobbizzati in sede di consulenza tecnica.

Primo caso: quarantenne, brillantemente laureato in medicina, dirigente in impresa privata che svolge ricerche di mercato in ambito farmacologico. Fino a tre o quattro anni prima lavorava, con inquadramento impiegatizio, in un'azienda farmaceutica. È stato invitato nella nuova azienda di ricerche con la mansione dirigenziale ed ha entusiasticamente accettato. Stanti mutamenti strutturali, ora non serve più. Non abbiamo tempo per vedere quali trattamenti mobbizzanti abbia subito. Sentiamo che cosa ci dice, in discorso diretto:

"... in agosto sono cominciate grosse crisi d'ansia... problemi di insonnia micidiale... vagavo per ore di notte... avevo scoppi di aggressività nei confronti dei figli... avvertivo spasmi al torace... alterazioni del ritmo cardiaco... che controllavo con del Lexotan... poi sono entrato in malattia... allora mi hanno massacrato... mi hanno perfino svuotato i cassetti della scrivania... adesso... sto discutendo questi problemi con una psicologa... forse... va appena un po' meglio... ma disturbi ne ho ancora... dormire... dormo ancora poco... prendo del Minias... però, anche se dormo, è un problema... perché aumenta l'ansia... dopo tre o quattro ore mi sveglio di soprassalto con tachicardie micidiali... perché non controllo la situazione... a volte sento il cuore nella stanza come in stereofonia... come se il cuore fosse fuori, nelle casse dello stereo... per fortuna queste sensazioni capitano una o due volte al mese... vivo in una mansarda al quarto piano... con un sottotetto e un terrazzino... mi sento vulnerabile... devo controllare tutte le vie d'accesso... ho perso interesse... voglia di fare... ero sempre attivo... cucinavo, anche discretamente... adesso non ho più voglia... non faccio sport da parecchio... non m'interessa più niente" (M.D., 1956).

Solo poche frasi, da un ben più lungo colloquio; ma molto significative. Ansia, sintomi ossessivi, disturbi psicosomatici, abbattimento d'umore, sfiducia, affliggono questo giovane. È un quadro che, genericamente si può

definire con l'usuale etichetta di "ansioso-depressivo". Non ci interessa qui far questioni di diagnosi; importa sottolineare che non esiste affatto una specifica malattia da mobbing, ben differenziata rispetto ad altri disturbi psichici derivati da altre avversità lavorative. Infatti, essendo le avversità lavorative genus, e il mobbing species delle realtà lavorative, sono, in ogni caso, fattori stressanti; e i disturbi che ne conseguono sono, per forza di cose e per logica, i disturbi conseguono a situazioni in generale fortemente e particolarmente stressanti. Quindi, sintomi emotivi, ansietà, depressione, ripercussioni psicosomatiche (questo manifesta tachicardia, un altro ha bruciori di stomaco, piuttosto che una recrudescenza di ulcera, e così via). Quindi non c'è una malattia da mobbing. In questo senso dicevo prima che il lavoratore mobbizzato non ha, sul piano clinico, maggior dignità rispetto a quello non mobbizzato, vittima di altre avversità lavorative.

Altro caso, nel quale sono particolarmente evidenti le ripercussioni in ambito familiare. Così riferisce il lavoratore, ormai cinquantenne, tecnico con alta professionalità, progressivamente emarginato dopo un infortunio sul lavoro:

"... tutto questo sta pervadendo anche la vita privata... sto perdendo fiducia e stima da parte della mia famiglia... prima a casa ci andavo ogni fine settimana... adesso ci vado poco... ho due figli... dicono che non credono assolutamente che si possa essere penalizzati come io riferisco, senza esserci da parte mia un qualcosa che io nascondo e che si configura, secondo loro, in una sorta di reato... il mio stato psicologico influisce negativamente nei rapporti con la famiglia... come padre di famiglia la mia credibilità è sotto la pianta delle scarpe... anch'io ho perso fiducia in me stesso... e di rado... dico di rado... mi viene qualche tragico pensiero... nei momenti di maggior flessione psicologica... mia moglie lavora pesante... dice - lasciatemi un po' in pace, se devo sopportare anche te -".

È un circolo vizioso. Spesso i soggetti mobbizzati diventano lamentosi e intrattabili (hanno tutte le ragioni di esserlo), e, quindi, obiettivamente "pesanti" per i familiari. Ma, altrettanto spesso, non trovano un ambiente familiare o un ambiente di amici disposti ad accoglierlo; magari per disinformazione, perché, anche se si parla tanto di mobbing, poi non tutti sanno che cosa sia in realtà. Perciò, si arriva a pensare che il mobbizzato sia uno scontento per natura; o, addirittura, realmente colpevole, e a ragione perseguitato. Questa mancanza di comprensione da parte dell'ambiente, dell'entourage familiare in primo luogo, aggrava e aumenta poi i disturbi psichici e psicosomatici come una sorta di circolo vizioso, appunto.

Vediamo le ultime slides. Quando si va a finire in ambito di contenzioso, vuoi in via stragiudiziale, in via giudiziale, saltano fuori il medico legale e lo psichiatra. Molto spesso la richiesta degli avvocati è una: quantificare il danno biologico.

Ebbene, il "danno biologico" creazione giurisprudenziale degli anni Ottanta, è stato di recente definito in via legislativa come lesione dell'integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento medico-legale" (d. lgs. 23.2.00, n. 38 e art. 13; l. 5.3.01, n. 57, art. 5).

In sostanza, il danno biologico consiste in un vero e proprio stato patologico, in una "malattia"; psichica nei casi di mobbing e avversità lavorative.

Sì, ma le situazioni possono essere anche più sfumate. È vero che nei due casi visti poc'anzi c'erano disturbi psicopatologici molto precisi e diagnosticabili, facendo ricorso sia al DSM, sia alla psicopatologia classica. Si poteva perciò parlare di "danno biologico". Ma non sempre le situazioni sono nette. Ci possono essere situazioni più sfumate, ma ugualmente foriere di sofferenza psichica.

In questi casi, si può ricorrere benissimo ad altre categorie. In estrema sintesi:

a) danno morale, definito come "patema d'animo o stato di angoscia transeunte" (Corte Cost. sent. 347/94);

b) danno esistenziale, di recente creazione dottrinale e accolto anche nella giurisprudenza.

Danno esistenziale e danno morale "riguardano due aree di pregiudizio ben distinte: nel primo caso ci troviamo di fronte ad una modificazione della realtà esterna, nell'altro a rilevare è una sofferenza di carattere emotivo" (P. Ziviz, Chi ha paura del danno esistenziale?, in Resp. Civ. Prev., 2002, 3, 807-817).

Dr.ssa Mori

Ringraziamo per le informazioni; anche se, personalmente, penso che mettano un po' di angoscia in più. Infatti, quante altre prove deve passare un lavoratore dopo essere stato maltrattato? Non diciamo più "mobbizzato", ma "maltrattato". Deve essere messo sotto una lente. In fondo per poter ottenere l'attenzione e la difesa di un avvocato del lavoro, subisce – lo so per aver conosciuto dei casi – degli interrogatori di polizia, per capire se appartiene a una categoria o a un'altra categoria, piuttosto che, se ha il diritto ad essere risarcito oppure no. Insomma, in realtà, tutto questo racconta, secondo me, la malattia del lavoro. Cioè, è il lavoro che è malato. Questo è il vero, grandissimo problema. Non so poi se il dottor Castiglioni si riferiva a quello che avevo detto io, quando ha detto "la precarietà non è mobbing". Io non ho detto che la precarietà è mobbing.

Dr. Castiglioni

No, mi riferivo a un volantino, distribuito qui fuori.

Dr.ssa Mori

Ecco, la precarietà genera nel mondo di chi lavora, di chi presta la propria opera, paura e insicurezza. Sulla paura e sull'insicurezza si inserisce benissimo il mobbing.

Coffee Break

Dr.ssa Mori

Presento ora i nuovi relatori sul tema "Infortuni sul lavoro: nuove patologie". La dottoressa Maria Laura Caputo dell'INAIL, della Sovrintendenza Medica Regionale. Accanto a me l'Avvocato Lino Greco, Giuslavorista, che parlerà sul tema "Mobbing: aspetti legali e tutela del lavoratore". Alla mia sinistra, Don Raffaello Ciccone, Responsabile Pastorale del Lavoro della Diocesi di Milano: la sua relazione ha come titolo "Responsabilità e ruolo delle Istituzioni e del sistema impresa (responsabilità sociali, umane, ambientali)". E poi ci sarà la relazione di Armando Rinaldi dell'Associazione ADTAL che figura fra le associazioni organizzatrici di questo benemerito convegno: ci parlerà delle "Nuove forme di disoccupazione: mancanza di strumenti, proposte di intervento a sostegno del reddito dei disoccupati in età matura". Saluto il Senatore Antonio Pizzinato della Commissione Bilancio dell'Unione Europea, Controllo enti gestori Previdenza e Assistenza del Senato: sua la relazione che ha per titolo "Proposte di legge in materia di diritto al lavoro e di tutela dell'individuo e della sua professionalità".

Prima di dare la parola alla dottoressa Caputo, vorrei fare una piccola precisazione a qualcosa che è stato detto precedentemente: non è vero che i mezzi di comunicazione di massa hanno diffuso questi temi. Purtroppo è vero il contrario: da quando è cambiato tutto il mondo del lavoro, da quando si è aperto il cosiddetto mercato alla libertà di mercato, e in qualche caso anche alla prepotenza del mercato, dei veri dibattiti in televisione o sulla carta stampata, presenti tutti i protagonisti del "nuovo mondo del lavoro", io non li ho mai visti né sentiti. Quindi, che quel 70% prima messo in rilievo non sappia che cos'è il mobbing, è più che naturale. E per quanto riguarda film come quelli di Francesca Comencini sul mobbing, sono film "di nicchia" e sono stati visti da poche persone già ampiamente acculturate. Formuliamo qui un auspicio: che i mezzi di comunicazione trovino finalmente il coraggio che fino ad oggi non hanno avuto, o hanno avuto in maniera troppo timida, di affrontare questo problema.

Dottoressa Caputo, "Infortuni sul lavoro: nuove patologie".

INFORTUNI SUL LAVORO: NUOVE PATOLOGIE (D.L. I.N.A.I.L. n. 38/2000, circolare I.N.A.I.L. n. 71/2003, decreto 27/04/2004)

Dr.ssa Maria Laura CAPUTO (relatrice al convegno di Milano)

I.N.A.I.L. Sovrintendenza Medica Regionale

Dott.ssa Caputo

Nell'augurare buongiorno a tutti, ringrazio, preliminarmente, gli Organizzatori per aver chiamato l'INAIL a partecipare a questo Convegno molto interessante.

Come tutti voi ben sapete, l'INAIL interviene successivamente all'accadimento di un evento dannoso, poiché viene chiamato in causa allorché il lavoratore - sia che si tratti di Infortunio, sia che si tratti di Malattia Professionale - richiede il riconoscimento dell'Infortunio o della Malattia

Professionale e, successivamente, anche l'erogazione delle prestazioni spettanti, a titolo di indennizzo del danno patito.

In questa sede, ci occuperemo principalmente delle Malattie Professionali *emergenti* e, tra queste, del cosiddetto "Mobbing". Spiego per quale motivo ho utilizzato il termine "cosiddetto", relativamente al Mobbing: per quanto riguarda il nostro Istituto, infatti, il Mobbing non è considerato Malattia Professionale in quanto tale, ma solo qualora rientri (come Mobbing *strategico*) tra le "patologie psichiche da costrittività organizzativa", previste nella lista allegata al D.M. del 27 aprile 2004.

Prima di procedere nello specifico, vorrei fare un brevissimo riferimento a quella che è la *normativa INAIL* alla quale il personale dell'Istituto si raccorda per avviare l'iter della pratica e quindi, pervenire al riconoscimento delle Malattie Professionali (in genere) e del Mobbing in particolare.

Faccio una breve precisazione che forse può servire a comprendere meglio quello che dirò.

Le Malattie Professionali si dividono in due tipologie: M.P. *tabellate* e M.P. *non tabellate*.

Le Malattie Professionali *tabellate*, sono quelle contenute in una tabella ministeriale e per le quali vige la presunzione legale di origine per quanto riguarda la sussistenza del rischio. Pertanto, se il rischio riconosciuto per legge è presente, se sussiste la patologia e se, dal punto di vista medico legale, viene appurata la sussistenza di un valido nesso di causa, la patologia denunciata viene accolta come di origine professionale e, di conseguenza, viene effettuata la valutazione degli eventuali postumi.

Le Malattie Professionali *non tabellate*, invece, possono essere accolte alla tutela assicurativa (ai sensi della sentenza 179/88, che ha istituito il cosiddetto *sistema misto*), purché - non essendo il rischio presunto per legge - il lavoratore dimostri, *con onere a proprio carico*, di essere stato esposto effettivamente ad un idoneo rischio lavorativo.

Attualmente, sono ascrivibili alle Malattie Professionali *non tabellate* la maggior parte delle patologie che vengono denunciate all'INAIL, in quanto le patologie di origine professionale più frequentemente riconosciute e indennizzate in passato (quali l'ipoacusia da rumore, la silicosi, l'asbestosi, il solfocarbonismo etc., che, per la maggior parte sono tabellate), risultano in fase decrescente a causa anche delle misure prevenzionali messe in atto a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgl. 626/94.

Ne consegue, pertanto, una progressiva diminuzione di denunce delle patologie da lavoro "classiche", mentre si ha un notevole incremento di segnalazioni di altre patologie, che, peraltro, oltre ad una possibile genesi lavorativa, possono trarre origine anche da altre noxae extralavorative (patologie a genesi multifattoriale).

Dopo aver chiarito il concetto di M. P. tabellata e non tabellata, illustriamo, adesso i riferimenti normativi che possono introdurci alla trattazione del Mobbing (tra questi, anche la recente Circolare dell'INAIL n.71/2003).

L'articolo 139 del Testo Unico n. 1124 del '65 (Testo che contiene la normativa di Legge tuttora valida per l'INAIL), con riferimento alle Malattie Professionali, recita che "è *obbligatorio per ogni medico che ne riconosca l'esistenza, la denuncia delle malattie professionali che saranno indicate in un*

apposito elenco.....", elenco che successivamente viene esplicitato in un altro articolo del medesimo T.U.

La denuncia deve essere fatta all'Ispettorato del Lavoro competente che ne trasmette copia all'ufficio del medico provinciale. Questo, per quanto riguarda la normativa vigente nel 1965: attualmente la situazione è cambiata e l'elenco del '73 è stato sostituito con un altro elenco istituito ai sensi *dell'articolo 10 del D.L. 38/ 2000* (che è la più recente normativa alla quale l'Istituto fa riferimento). In questo articolo viene anche stabilito che la denuncia deve essere inoltrata alla ASL e che una copia di essa deve essere inviata anche all'INAIL competente.

È stata istituita anche una Commissione scientifica che ha elaborato un elenco (suddiviso in tre liste) di patologie che devono essere denunciate qualora il medico ravvisi un collegamento con l'attività lavorativa (patologie di certa, probabile, possibile origine professionale).

È stato anche istituito presso l'INAIL un Registro Nazionale delle malattie causate da lavoro o ad esso correlate: tale Registro ha finalità esclusivamente prevenzionali.

Il decreto ministeriale del 27 aprile 2004 pubblica l'elenco di malattie che possono avere origine professionale (comprensivo delle tre liste). È bene precisare che queste malattie sono le malattie per le quali si può evincere una possibile origine professionale: non tutte le patologie che si riscontrano nella comune attività del medico di base o del medico del lavoro, sono dunque necessariamente correlate al lavoro e quindi devono essere denunciate all'INAIL per essere riconosciute ai fini indennitari.

Le 3 liste allegate al D.M. del 27 aprile 2004, sono così strutturate:

- la prima lista contiene malattie la cui origine professionale è di *elevata probabilità*. Tra queste ci sono anche tutte le malattie tabellate e parte di malattie non tabellate.
- La seconda lista contiene malattie la cui origine professionale è di *limitata probabilità*.
- La terza lista contiene malattie la cui origine professionale è *possibile*. Quindi sono quelle che molto difficilmente verranno anche un domani accolte.

A questo punto possiamo fare riferimento al *Mobbing*.

Nella lista 2, infatti, che comprende le patologie la cui origine professionale è di *limitata probabilità*, vengono comprese, tra le varie patologie, anche quelle *psichiche e psicosomatiche da disfunzione dell'organizzazione del lavoro*. Tra queste, come ho già detto in precedenza, possiamo annoverare il Mobbing.

Il *Mobbing*: il relatore che mi ha preceduto ha detto che non c'è effettivamente una definizione ben precisa di questo termine, però a me piace molto il concetto che Leymann ha espresso sul Mobbing, inquadrandolo come una *"comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto a una posizione di impotenza e impossibilità di difesa"*. Questa, diciamo, non è una definizione completa e definitiva, ma è comunque abbastanza attinente.

Nell'ambito del concetto di Mobbing, consideriamo una particolarità di questa patologia, che è il *Mobbing strategico*, che più si avvicina a quello che viene riconosciuto dall'INAIL. Infatti, il mobbing strategico è *un'azione sviluppata nel tempo, mirata a mettere uno o più lavoratori in condizione di forte disagio con il fine dell'espulsione dal contesto lavorativo*. Si è detto prima che non sempre si arriva all'espulsione del lavoratore, ma spesso alla sua marginalizzazione. Comunque, il *Mobbing strategico*, è un'azione messa insieme da più persone e rientra in un'organizzazione del lavoro mirata a determinati fini.

Quindi il Mobbing, *il Mobbing strategico*, può essere correlato al lavoro quando viene ricompreso tra le patologie psichiche da stress e disagio lavorativo. In questo caso, queste patologie possono essere oggetto di tutela da parte dell'INAIL.

Non è, dunque, il Mobbing in quanto tale che viene preso in considerazione dall'Istituto assicuratore, quanto le patologie psichiche da stress e disagio lavorativo, tra le quali può essere ricompreso il Mobbing strategico.

Vedremo poi, nel dettaglio, come si procede nell'istruttoria della pratica.

Come ho detto all'inizio, queste patologie psichiche sono considerate come Malattie Professionali non tabellate: il lavoratore deve quindi dimostrare - con oneri a proprio carico - di essere stato esposto a rischio. È vero che precedentemente è stato fatto riferimento a quante prove stressanti devono essere affrontate dal lavoratore (interrogatori, indagini cliniche etc.), ma è pur vero che la normativa, in questo, è molto chiara.

Anche se l'INAIL aiuta attivamente il lavoratore nell'acquisizione di documentazione probante, purtroppo non può sostituirsi integralmente ad esso e, quindi, è necessario che alcune incombenze vengano espletate dal richiedente prestazioni, seguendo un determinato iter.

La Direzione Generale dell'INAIL, ha emanato in proposito una circolare (n.71 del 17/12/2003) alla quale tutte le Sedi periferiche si attengono strettamente per quello che riguarda la modalità di trattazione delle pratiche.

Come ho detto inizialmente, la patologia psichica da rischio lavorativo è una patologia multifattoriale. Che cosa vuol dire questo? Vuol dire che lo stress in ambiente lavorativo incide certamente, ma spesso, vi sono preesistenze di carattere extralavorativo che possono concorrere al determinismo della patologia psichica in modo determinante.

Il mobbing può insorgere in soggetti psicologicamente indenni, che non hanno mai avuto problemi familiari, né personali, né altro: molto spesso, capita, però, che questa patologia insorga in soggetti che hanno già dei problemi personali, familiari, o che hanno subito dei traumi psichici per vari motivi e che, quindi, già hanno una certa difficoltà psicologica ad affrontare situazioni di un certo impegno in termini di stress.

Quando l'origine della patologia psichica è lavorativa, per un eventuale riconoscimento del rischio si deve fare riferimento alle situazioni di "costrittività organizzativa" che hanno determinato l'insorgenza di tale patologia. A questo punto vi mostro un elenco di "costrittività organizzative" più ricorrenti nella pratica quotidiana: tale elenco è stato stilato dalla Commissione che è stata nominata per mettere a punto l'iter per il riconoscimento dei disturbi da stress

lavorativo e le fattispecie indicate in tale elenco sono per l'INAIL abbastanza vincolanti ai fini dell'inquadramento del rischio lavorativo.

Qualora i casi denunciati rientrino nelle fattispecie indicate (per quanto riguarda il rischio) e qualora sia presente effettivamente una patologia psichica che possa essere correlata in modo preminente al rischio lavorativo, si può procedere alla loro trattazione ai fini del riconoscimento e dell'eventuale indennizzo, altrimenti vengono definiti negativamente.

Faccio un esempio: *la violenza di tipo sessuale* che il datore di lavoro svolge nei confronti della lavoratrice non può essere presa in considerazione ai fini assicurativi in quanto non rientra nell'ambito delle costrittività organizzative: ha certamente altri risvolti di carattere penale, ecc., ma non rileva ai fini del riconoscimento da parte dell'INAIL.

Ancora un altro esempio: anche *il mobbing familiare* non rientra nella tutela INAIL.

Ai fini del riconoscimento da parte dell'INAIL, dunque, è importante che la patologia psichica tragga origine dall'ambiente di lavoro (patologia insorta a seguito di disfunzioni dell'organizzazione del lavoro) e che rientri tra le "costrittività organizzative" previste nell'apposito elenco.

Tra queste, possiamo citarne alcune quali: la marginalizzazione dell'attività lavorativa, lo svuotamento delle mansioni, la mancata assegnazione dei compiti lavorativi con inattività forzata, la mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti trasferimenti ingiustificati, etc.

Porto un esempio: l'INAIL ha riconosciuto finora relativamente pochi casi di Malattie psichiche da costrittività organizzativa (circa trenta). Di questi, circa una ventina sono stati riconosciuti a dipendenti dell'ILVA di Taranto.

Questi impiegati (che ricoprivano la qualifica di quadri) erano stati marginalizzati, ghettizzati in una palazzina, privati di qualsiasi strumento di lavoro, senza mezzi di comunicazione (non c'erano telefoni, non c'erano computer, non c'era nessun modo per comunicare con l'esterno), senza alcun lavoro da fare.

A questo punto, si può veramente affermare che in tale situazione erano presenti le condizioni di costrittività organizzativa di cui abbiamo parlato in precedenza.

Altre forme di costrittività organizzativa sono anche: l'attribuzione di compiti eccessivi oppure dequalificanti, l'inadeguatezza strutturale delle informazioni, l'esclusione reiterata rispetto alle iniziative formative, un esercizio esasperato delle forme di controllo (come le reiterate visite fiscali), oppure un controllo continuo sull'attività etc.

Quindi, ad evitare che gli assicurati abbiano delle aspettative eccessive o diverse da quelle che l'Istituto può esaudire in merito al riconoscimento delle patologie da stress e disagio lavorativo, è importante che siano noti a tutti i criteri INAIL che sono alla base di tal riconoscimento, in modo tale che non vengano inoltrate all'Istituto richieste che potrebbero essere sicuramente scartate, non per cattiva volontà da parte dell'Istituto, quanto perché, in effetti, non conformi a quanto richiesto per l'accoglimento alla tutela assicurativa.

Quindi, non può essere attribuito a costrittività organizzativa un disturbo psichico che insorga a seguito ad uno o più trasferimenti, oppure a seguito di un licenziamento dovuti, non ad una cattiva organizzazione aziendale, ma ad un riassetto organizzativo dell'azienda stessa: questo non fa parte del rischio tutelato, ma attiene al normale turnover aziendale.

Anche per quanto riguarda la conflittualità che può sussistere tra i lavoratori (si era fatto precedentemente l'esempio dei colleghi di stanza, parte dei quali - fumatori - entrano in conflitto con quelli che non sono fumatori), non sempre questo rischio può essere considerato lavorativo. Nell'esempio precedente, è chiaro che non sussiste rischio lavorativo, in quanto si tratta di conflittualità interpersonale, senza finalità lavorativa, che nulla ha a che vedere con l'organizzazione del lavoro.

In breve, vediamo qual è l'iter che viene seguito dall'INAIL nella trattazione delle pratiche che riguardano le denunce di "Mobbing".

Innanzitutto, si procede all'accertamento del rischio. Successivamente, viene accertata la sussistenza della patologia e, chiarito il nesso di causa tra rischio e patologia, si perviene al riconoscimento di Malattia Professionale.

Per quanto riguarda l'accertamento del rischio, poiché l'onere della prova è a carico del lavoratore (trattandosi di m.p. non tabellata), l'INAIL viene in aiuto al lavoratore mediante proprie indagini ispettive che devono essere sempre effettuate dai nostri ispettori. Non sempre questi ispettori sono ben visti nell'azienda, anche perché colloquiano sia col datore di lavoro, sia con i colleghi di lavoro. Gli ispettori si rivolgono - per notizie - anche ai familiari del lavoratore ed al lavoratore stesso. Spesso le risposte, specialmente da parte del datore di lavoro e di alcuni colleghi che temono di essere mal visti dal datore di lavoro, sono negative, e dunque, non sempre i risultati sono soddisfacenti.

Effettuata l'indagine sul rischio, si passa all'iter diagnostico che ha inizio con una anamnesi lavorativa molto dettagliata, proprio perché, considerata l'origine multifattoriale della patologia, è opportuno fare uno screening delle patologie extralavorative che possono essere considerate come concause rispetto alla patologia attuale: qualora vi siano concause extralavorative prevalenti rispetto alla concausa lavorativa, la patologia denunciata non può essere riconosciuta come professionale.

A fini diagnostici, si procede all'esecuzione di test specifici. L'Istituto inoltra l'assicurato presso strutture universitarie o presso strutture ospedaliere molto attrezzate, dove vengono effettuati dei test diagnostici di primo e secondo livello, mirati proprio ad escludere la presenza di patologie di origine extralavorativa.

Una volta che si è giunti alla diagnosi medico legale e che viene data la regolarità amministrativa sul caso, si effettua anche la valutazione del danno permanente (qualora residuo). La patologia da stress lavorativo, può anche guarire senza postumi. Infatti, nel momento in cui viene allontanato dal lavoro a rischio, il lavoratore - se non è in condizioni particolarmente gravi - può guarire completamente, anche con il supporto di terapie adeguate, senza che residuino danni valutabili.

Per tale motivo, la valutazione del danno biologico prevista per tale patologia, è una valutazione che non supera mai il 15%: la rendita, infatti, (che si ha con una valutazione pari o superiore al 16%) non è prevista in quanto implicherebbe il riconoscimento di un danno permanente che, per la tipologia e l'evoluzione della patologia da stress, risulta estremamente raro.

Come ho detto in precedenza, il danno viene valutato da 0% a 15%. Da 0% a 5.99% vi è la franchigia; dal 6 al 15% vi è una liquidazione in capitale una tantum.

Per l'inquadramento di questi quadri morbosi sono previste solo due voci:

- *sindrome o disturbo da disadattamento cronico*
- *sindrome o disturbo posttraumatico da stress cronico.*

Chiaramente vengono esclusi casi di pertinenza strettamente psichiatrica, i disturbi dissociativi e soggetti che fanno uso di droghe, di psicofarmaci, eccetera.

Queste due voci previste per l'inquadramento della valutazione del danno permanente, fanno poi riferimento a un'unica valutazione in tabella che è il "*disturbo posttraumatico da stress cronico*".

Prima di passare ai dati statistici, vorrei accennare brevemente alle forme di stress psichico acuto (cui il relatore precedente ha fatto cenno) e, cioè, di eventi stressanti che in brevissimo tempo possono provocare il cosiddetto mobbing.

Questi casi, nei quali l'evento stressante è unico e sufficientemente pregnante, vengono inquadrati dall'INAIL come "infortunio" e non come Malattia Professionale.

Ed ecco adesso alcuni dati statistici.

Ho già accennato ai casi dell'Ilva di Taranto, ma sembra che anche a Genova, di recente, vi siano dei casi simili (sempre all'Ilva). Finora la Sovrintendenza Medica Generale (alla quale fino all'anno scorso, afferivano tutti i casi ritenuti suscettibili di accoglimento da parte delle Sedi periferiche) ne ha accolti circa 35 su 200.

L'INAIL Lombardia, ha riconosciuto 3 casi su 21 denunciati. Per quanto riguarda i motivi del rigetto delle richieste di riconoscimento, si può affermare che, molto spesso, non viene messa in discussione la sussistenza della patologia, quanto non risulta sufficientemente provata l'esistenza del rischio lavorativo.

Invito, dunque, coloro che si fanno carico di presentare le domande degli assicurati a voler filtrare (tenendo conto di quello che è stato detto oggi) i casi che effettivamente possono essere suscettibili di riconoscimento. Raccomando anche di fornire tutta la documentazione necessaria per poter consentire di procedere all'accertamento del rischio, sulla base di quanto previsto dalla normativa INAIL.

Vi ringrazio per l'attenzione.

Dr.ssa Mori

Mi faccio interprete della platea: quel risarcimento del 15%, che cosa vuol dire concretamente? Fino al 15% di che? Di uno stipendio?

Dr.ssa Caputo

L'INAIL, in base a quanto previsto dal T.U. 1124/65, fino al luglio 2000, erogava rendite in base ad una valutazione percentuale pari o superiore all'11%. La rendita era un indennizzo su base economica del danno subito dal lavoratore.

Con una valutazione da 0% a 10% si considerava in franchigia, quindi qualsiasi danno fino al 10% non veniva assolutamente pagato dall'INAIL.

Con D.M. 38/00 (che ha introdotto il Danno Biologico) i parametri sono stati modificati, anche perché ci sono altre tabelle che sono diverse da quelle del Testo Unico. La franchigia (non viene percepito alcun indennizzo monetario) si ha per valutazioni da 0 a 5,99%; dal 6% al 15%, viene data una somma di denaro una tantum come risarcimento del danno biologico. Dal 16% in poi, invece, si ha una rendita che rimane nel tempo e che è soggetta a revisione periodicamente. L'INAIL ha deciso di indennizzare i disturbi psichici soltanto dal 6 al 15%, quindi soltanto il capitale e non in rendita.

Dr.ssa Mori

Questo indipendentemente da una causa giudiziale in corso, solo sulla valutazione INAIL.

Dr.ssa Caputo

La valutazione dell'INAIL, avviene sulla base delle tabelle di Legge, certo. Se il Giudice decide diversamente, l'INAIL deve adeguarsi a quanto giudicato.

Dr.ssa Mori

Allora, grazie alla dottoressa Caputo. E adesso la parola all'avvocato Lino Greco: "Mobbing: aspetti legali e tutela del lavoratore".

MOBBING: ASPETTI LEGALI E TUTELA DEL LAVORATORE

Avv. Lino GRECO (relatore ad entrambi i convegni) – Giuslavorista

Avv. Greco

Grazie. Saluto tutti e ringrazio anzitutto l'Associazione Amico Onlus, l'avvocato Caterina Perazzo per avermi invitato e concesso l'opportunità di esprimermi su questo tema che per altro fa parte della mia pratica professionale quotidiana e che mi sta molto a cuore. Ritengo che questa platea e questo convegno siano molto interessanti, e permettono di fare chiarezza su questo difficile fenomeno negativo dei luoghi di lavoro e non solo dei luoghi di lavoro, perché sappiamo bene che si parla di "mobbing" molto anche nell'ambito familiare, su cui la stessa Suprema Corte di Cassazione si è già pronunciata da tempo, oltre ai vari giudici di merito, e devo precisare che per un approccio corretto al tema e alle problematiche del mobbing, bisogna partire da un assunto, quindi fare una piccola **premessa**.

Innanzitutto il mobbing è accreditato, ormai, nella nostra giurisprudenza, sia civile che penale.

L'ultima sentenza della Cassazione del marzo 2005, la sentenza n. 6326

ha pronunciato che è mobbing anche se il lavoratore in giudizio non l'ha qualificato come tale, cioè non ha qualificato come tale la condotta del datore di lavoro, riconoscendo in questo modo anche la possibilità di un risarcimento in chiave retroattiva. Questo perché evidentemente quando il giudizio arriva in Cassazione, ha già fatto altri gradi di giudizio, quindi l'origine della vertenza della controversia risale a molto tempo addietro.

L'anno precedente, con altra sentenza, la Corte di Cassazione (Sezioni Unite Civili), si era lanciata in una definizione del fenomeno del mobbing, mentre si pronunciava sulla questione del riparto in relazione alle controversie che riguardano il pubblico impiego tra giudice ordinario e giudice amministrativo.

La definizione che dava la Cassazione all'epoca (parlo della sentenza n. 8438 del 2004) non è molto dissimile da quella di altri giudici di merito, né è molto distante anche rispetto alle definizioni che ne danno la psicologia e la medicina del lavoro, oltre che la sociologia, evidentemente.

Ma dicevo, per affrontare correttamente le problematiche collegate a questo fenomeno negativo e devastante del mobbing nel luogo di lavoro, quindi nel rapporto di lavoro con tutti i riflessi che vedremo, bisogna partire da un assunto fondamentale: nel nostro Ordinamento, come in altri ordinamenti europei, e anche nella Costituzione, **la salute è un bene giuridico primario, primariamente protetto e quindi per questo tutelabile come diritto inviolabile**, artt. 2 e 32 della Costituzione. Un altro articolo della Costituzione, quando tratta della libertà d'impresa (l'articolo 41, secondo comma) **precisa che è possibile e libera l'iniziativa economica privata che però non si può svolgere in contrasto con l'utilità sociale, non può recare danno alla salute, alla sicurezza e alla dignità del lavoratore. Quindi, il secondo comma dell'articolo 41 della Costituzione pone il limite all'esercizio dell'attività di impresa.**

Limite che non è da poco considerando quello che avviene nelle vicende di mobbing di cui trattiamo e si sente parlare ormai tutti i giorni. Questo assetto giuridico e legislativo è poi ulteriormente corredato e rinforzato da tutta una serie di normative e legislazioni che, nell'ultimo ventennio, si sono succedute a conferma di questi principi dettati dalla nostra Costituzione.

Uno di questi strumenti legislativi è lo Statuto dei lavoratori.

In relazione poi all'articolo 2087 del codice civile che prevede la tutela delle condizioni di lavoro e quindi richiamando il noto concetto dell'integrità psicofisica.

Nel codice non si trova la definizione di integrità psichica, ma solo quella dell'integrità fisica; **l'abbinamento fisio-psichico è frutto di varie pronunce della Corte Costituzionale** che nell'ultimo ventennio ha affrontato il tema allargando quindi ampiamente il concetto e attribuendo al danno psichico una rilevanza pari a quella che meritava. Questo danno psichico, di cui il mobbing è fonte potenziale, è appunto quello a cui si riferiva il relatore che mi ha preceduto, ovvero il dottor Castiglioni, medico-legale. Dicevo che la legislazione a supporto dei principi della Costituzione è, oltre che lo Statuto dei

lavoratori, quella che si è caratterizzata con l'entrata in vigore del **decreto legislativo 626 del 1994**, che è il vero pilastro del sistema della sicurezza sul lavoro, dove tutta l'attenzione è concentrata in modo particolare sulla figura del Rappresentante dei Lavoratori alla sicurezza, il famoso RLS, all'articolo 19, e che con la sua struttura partecipativa molto ha contribuito e contribuisce, in recepimento della Direttiva Quadro CEE (la 89/391) a introdurre disposizioni di prevenzione dei rischi sul lavoro, oltre che di intervento, vigilanza e repressione degli stessi. E quindi fra questi va inserito e catalogato sicuramente anche il rischio mobbing.

Altra disposizione legislativa è stato il **decreto legislativo n. 216/2003** che ha introdotto il divieto di discriminazione ambientale, quindi divieto di molestie morali collegate a varie ragioni, dettate dal sesso, orientamento religioso, handicap e quanto altro. L'importanza di questo decreto legislativo sta anche nel fatto che ha attribuito all'articolo 5 la legittimazione ad agire alla stregua dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori al Sindacato, per tutelare condizioni soggettive e collettive di coloro che vengono perseguiti moralmente e subiscono maltrattamenti di questa natura sul posto di lavoro, in virtù di queste discriminazioni.

Abbiamo poi la **legislazione sulla tutela delle lavoratrici madri, quella dei portatori di handicap e sui congedi parentali. Anche nel decreto legislativo n. 276 del 2003, la nota "Riforma Biagi", c'è un accenno agli obblighi di sicurezza da osservare limitatamente ad alcuni contratti, ai nuovi contratti** (i vari contratti di "somministrazione", "lavoro intermittente" e "lavoro a progetto"). Fatta questa premessa introduttiva per inquadrare un po' l'ambito giuridico e legislativo, in cui ci si muove riguardo al mobbing nei rapporti di lavoro e nei contratti di lavoro, si deve necessariamente avere come parametro una possibile definizione, la più vicina alla realtà a mio avviso, per identificare il mobbing nei luoghi di lavoro e nei rapporti di lavoro. Nessuno ha l'ardire di possedere la verità in questo senso, ma ritengo che il mobbing è una delle espressioni più devastanti e più catastrofiche del cosiddetto fisiologico conflitto tra lavoratore e datore di lavoro, che ha assunto questa fisionomia, attraverso gli studi e l'avvento dei noti psicologi e sociologi secondo una definizione di matrice nord europea di cui tutti sappiamo e abbiamo letto e che hanno introdotto questo fenomeno in relazione soprattutto a un fenomeno che si andava sviluppando in Europa e quindi anche in Italia riguardo alla globalizzazione, agli esuberanti, alle grandi fusioni societarie, che hanno comportato compressione di posti di lavoro, con licenziamenti per riduzione di personale e licenziamenti collettivi, e quello che ne è conseguito nell'ambito lavorativo, per chi ha conservato il posto, per la compressione della cosiddetta libera esplicazione della propria personalità nel luogo di lavoro (violazione articolo 2103 del Codice Civile). E dicevo quindi che questo concetto ampio, da sempre esistito, che attiene alla problematica del rapporto di lavoro datore-lavoratore, il **concetto del "mobbing"** come ha rilevato un Giudice del Lavoro di Forlì con una recente **sentenza n. 28 del gennaio 2005, "costituisce un valore aggiunto, da intendersi cioè come unico contenitore di molteplici condotte pregiudizievoli"** (le cosiddette pratiche vessatorie di cui abbiamo sentito e sentiamo parlare sovente), **che portano poi alla discriminazione, all'esclusione, all'estromissione dal posto di lavoro e**

a tutto ciò che avviene poi in pregiudizio della salute e, come abbiamo detto, in relazione al danno psichico e ad altri danni.

Perché i danni che derivano dal mobbing dal punto di vista della salute, non sono solo di natura psichica, possono avere sicuramente questa matrice, però sono di svariata natura. Io assisto tanti casi in cui si parla di attacchi di panico, di depressione, di gastroenteriti, di disturbi e di malesseri tra i più svariati, tic e così via. In buona sostanza, quindi, nel momento in cui affrontiamo la problematica del mobbing e ci sforziamo di dare una definizione, credo che si possa abbracciare questa definizione, che è quella che poi riscontriamo nella pratica di ogni giorno, nelle controversie di lavoro giudiziali o vertenziali e poi nelle sentenze che riprendono questi concetti.

Ricordo, a proposito della possibile natura di fonte del danno psichico da parte delle vicende di mobbing, **una recente sentenza** di cui ha parlato la stampa, per la notorietà della stessa, che ha riconosciuto **il danno psichico da mobbing anche se il lavoratore non l'aveva definito come tale (CASS. sent. 6326/2005).**

E poi quella di un dipendente necroforo della vicenda di Novi Ligure che, a seguito del lavoro di ricomposizione delle salme per quanto aveva visto del delitto di Omar ed Erica, aveva subito un **danno psichico, riconosciuto da parte dell'INAIL con il 6% di danno biologico (Trib. Alessandria, sent. n. 31 del 2005).** Ciò perché tutto quello che aveva visto al momento della rimozione e ricomposizione delle salme, quello che gli era rimasto dentro nell'animo e nella mente per le bruttezze cui aveva dovuto assistere, gli avevano determinato uno stravolgimento totale della sua vita.

Dicevo, quindi, che questa serie di condotte pregiudizievoli, pratiche vessatorie, maltrattamenti, molestie, fanno sì che si possa qualificare il mobbing o il fenomeno del mobbing, come preferiamo, dal connotato chiaramente antiggiuridico, non etico sicuramente, per restare in tema col Convegno di oggi ed, a mio avviso, amorale, ed abuso di diritto, in aperta violazione sia dell'articolo 2087 del Codice Civile (che prevede l'obbligo per il datore di lavoro di tutelare le condizioni di lavoro) con responsabilità contrattuale, ed anche in relazione alla violazione dei principi di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 del Codice Civile, che sono principi generali del contratto, ritenuti applicabili anche al contratto di lavoro e sui quali la stessa Suprema Corte di Cassazione a Sezioni Unite già alla fine degli anni '70 aveva iniziato a pronunciarsi (sentenza 5688 del 1979).

Quindi, in sostanza, l'antigiuridicità delle condotte da mobbing comportano per gli effetti che producono una aperta compromissione, come vedremo meglio, sia del posto di lavoro che del diritto al lavoro, nonché la compromissione della salute, e ciò porta sovente alla malattia, alle dimissioni coercite, al licenziamento, oltre alla compromissione dei rapporti di carattere familiare e della vita di relazione. Io sono personalmente convinto che molte tragedie familiari, traggono origine da problematiche collegate al mobbing, tra cui anche il suicidio.

Quindi, i danni che derivano da questo tipo di condotte sono danni che non colpiscono solo il soggetto mobbizzato, ma anche la collettività e la stessa azienda che lo produce. Quindi un danno che è di portata non poco considerevole. Mi rendo conto altresì del costo sociale di tali danni dovuti ad

assenze dal posto di lavoro per malattia, cure, visite da specialisti della mente e quanto altro, che determina uno stravolgimento anche nell'ambito fuori dall'ambiente di lavoro, con effetti devastanti. I soggetti colpiti dal mobbing non sono soggetti lavativi e non sono nemmeno soggetti assenteisti. Abbiamo sicuramente qualche caso di querulomane, soggetto a volte affetto da manie di persecuzione, ma, in generale, si tratta di persone estremamente competenti, capaci professionalmente, fino al momento in cui arriva la "tegola" in testa e, nell'ordine, di impiegati, dirigenti, quadri; molte donne, specie al rientro della maternità, o in relazione all'età (45-50 anni, a volte anche prima) e molti uomini magri colpiti da infortunio sul lavoro, malattie professionali, od incidenti stradali. Si subiscono tutta una serie di maltrattamenti morali da parte del datore di lavoro, dei responsabili preposti o anche dei colleghi. Il che fa qualificare il mobbing in verticale od orizzontale.

Quali sono però in concreto le manifestazioni o condotte vessatorie, persecutorie proprie del mobbing nel luogo di lavoro, nel rapporto di lavoro? Una delle forme più eclatanti, diciamo più diffuse è quella del **demansionamento.**

Il demansionamento è la lesione dello status professionale del lavoratore. Questa lesione comporta la violazione dell'articolo 2103 del Codice Civile, così come modificato dall'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori e rappresenta una vera e propria deminutio della propria professionalità e personalità, oltre che della dignità e del decoro. Il demansionamento significa privazione e sottrazione di mansioni e di strumenti di lavoro, inerzia, inattività, isolamento. Le sentenze che abbiamo avuto si sono pronunciate su svariati casi di questo genere, di giurisprudenza civile del Tribunale del Lavoro di Milano e di altri Tribunali d'Italia. Idem per quanto riguarda le sentenze del giudice di legittimità (la Cassazione).

Altra forma di **manifestazione del mobbing sono le sanzioni disciplinari,** spesso infondate, banali a volte.

L'ultima che ho letto: non ha svuotato un cestino (l'addetto alle pulizie).

Oppure **le visite fiscali** che vengono richieste a carico del lavoratore assente in malattia per le vessazioni e i maltrattamenti subiti, oppure per altro (malattie professionali o conseguenze di infortuni). Visite fiscali che la Cassazione ha ritenuto persecutorie e vessatorie, per altro procurando un ulteriore danno, un danno biologico maggiore, perché il soggetto è già malato. Così pure i **gravosi carichi di lavoro** e quindi gli eccessivi carichi di lavoro ed il **trasferimento,** spesso immotivato e infondato.

L'ultimo che ho letto è stato: lavoratore con un alto grado di invalidità civile, part-time in un'impresa di pulizie, trasferito all'improvviso da Milano a Como per asserite esigenze tecnico-produttive.

Quindi, problemi grossissimi per il disagio della sede ed immotivato provvedimento, e per quanto riguarda anche la sua condizione personale di salute.

Il licenziamento o le dimissioni sono il fulcro, la conclusione quasi naturale a volte nelle vicende del mobbing.

Al licenziamento si arriva sovente per superamento del periodo di comporto perché il lavoratore è in malattia e, specialmente nei casi più gravi, non riesce

a rientrare al lavoro. A volte sono gli psicologi, gli specialisti della mente a sconsigliare il rientro al lavoro per non peggiorare lo stato psicofisico della persona.

Le dimissioni, spesso, se non sono coercenti è come se lo fossero. Spesso sono dimissioni che il soggetto rassegna in condizioni di incapacità di intendere e di volere, perché non ne può più, perché è stanco, perché è scoraggiato, perché non sopporta più le angherie. E di per sé sarebbero anche annullabili, ai sensi dell'articolo 428 del Codice Civile, perché possono derivare da un soggetto incapace, temporaneamente magari, di intendere e di volere.

Tutte queste condotte pregiudizievoli, ovviamente conducono al tema della

responsabilità del datore di lavoro.

Esiste una responsabilità concorrente, contrattuale ed extracontrattuale.

La responsabilità contrattuale è quella di cui all'articolo 2087 del codice civile che ho citato prima, per cui il datore risponde anche per l'operato dei propri dipendenti, preposti e responsabili e, quindi, come committente e ai sensi dell'articolo 2049 del codice civile.

Responsabilità extracontrattuale, che riconduce al concetto o al principio di responsabilità del fatto illecito, di cui all'articolo 2043 del Codice Civile. Ovviamente, essendo il datore di lavoro obbligato e tenuto ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psico fisica del soggetto e della sua personalità morale, tutto questo collide con quelli che sono i principi costituzionali e normativi riguardo alla tutela dell'integrità psico-fisica, delle condizioni di lavoro, nonché della salute e della sicurezza e anche del posto di lavoro.

Per agire in giudizio si possono attivare svariate tutele

Una tutela è quella giudiziaria ordinaria, che è preceduta dalle pratiche conciliative preventive davanti alla Direzione Provinciale del lavoro territorialmente competente, con cui ci si rivolge al giudice per far dichiarare l'illegittimità del trasferimento, sanzioni, licenziamento e del demansionamento e quanto altro.

In via d'urgenza sussiste la possibilità di agire mediante iniziative o azioni che si chiamano inibitorie, facendo ricorso a un procedimento di urgenza cautelare, ex articolo 700 del Codice di Procedura Civile, che fa sì che il giudice intervenga nell'immediato per disporre provvisoriamente o il reintegro nelle mansioni in caso di demansionamento, o la reintegra nel posto di lavoro nel caso di licenziamento.

Esistono altre forme extragiudiziali di sostegno, che sono rappresentate, come sappiamo, dalle strutture e dagli sportelli sindacali, dagli accordi di clima o dai codici etici, che in alcune aziende in Italia e all'estero sono stati elaborati e che sostanzialmente prevedono l'intervento preventivo e di vigilanza sulle condotte di mobbing, per evitare che sfocino poi in ulteriori conflitti peggiorativi e quindi in quelli giudiziari.

Poi vi sono le **strutture mediche a sostegno**: CPS di Zona, la Clinica del Lavoro "L. Devoto" a Milano, che è un po' un faro rispetto alle strutture analoghe, almeno in Italia, poiché abbiamo poche strutture di questo genere a sostegno del disadattamento lavorativo sotto il profilo psicologico e psichiatrico.

Quali sono i danni che derivano dal mobbing?

Abbiamo parlato degli interventi, delle tutele giudiziarie ed extragiudiziarie. In conseguenza e in virtù di queste tutele, per i danni che vengono accertati, dico "vengono accertati", quindi previo assolvimento di un onere che è l'onere della prova, fondamentale per poter esercitare un diritto in giudizio ai sensi dell'articolo 2697 del Codice Civile, dicevo oltre a questo assolvimento e al nesso di causalità – anche quello da accertare – tra i fatti accaduti e la patologia che ne è derivata.

Compito questo che è prevalentemente del medico legale e del CTU che verrà incaricato in sede di giudizio per l'approfondimento del tema.

Queste tutele sfociano poi nel risarcimento dei danni, che sono i più svariati.

Non è detto che tutte le voci di danno possano essere risarcite, però penso che sia opportuno elencarle velocemente perché questo può dare l'idea di cosa significa intervenire a ristoro dei danni patiti in giudizio.

Il "danno da demansionamento", che è uno dei danni più frequenti e che è possibile risarcire attraverso il parametro retributivo, cioè con il criterio di una percentuale della retribuzione, oppure in forma equitativa, cioè secondo il potere discrezionale del giudice ai sensi degli articoli 1226 e 2056 del codice civile.

Faccio presente, a proposito del danno di demansionamento, che la Corte Costituzionale con la sentenza n. 113 del 6 aprile 2004 ha dichiarato risarcibile come "credito privilegiato" il danno da demansionamento per "mobbing".

Il "danno biologico", di cui si parla nell'articolo 13 del decreto legislativo n. 38/2000 dove, per la prima volta, è stato codificato nel nostro Ordinamento e che può essere poi in giudizio liquidato, indipendentemente dall'intervento dell'INAIL, a seconda delle Tabelle dei Fori in vigore.

Sorge una nuova disputa da un po' di tempo a questa parte per la disparità di trattamento nella liquidazione o indennizzo di questo danno tra le Tabelle dei Fori e le Tabelle dell'INAIL, perché quelle dell'INAIL risultano inferiori a quelle dei Fori. E alludo ai Fori di Milano e altri, che praticamente si sono associati in gran parte ai criteri tabellari del danno biologico del Tribunale di Milano.

Il "danno morale" che è stato ritenuto risarcibile indipendentemente dalla fattispecie di reato, di cui all'art. 185 c.p., da due sentenze gemelle (n. 8827 e n. 8828) della Suprema Corte di Cassazione e della sentenza della Corte Costituzionale n. 233 del 2003.

Il "danno patrimoniale" che si può liquidare nel caso di perdita di reddito e di chance.

Trattasi di danno ricorrente in queste vicende, sia per quanto riguarda le spese mediche presenti che quelle future (ex art. 1223 cod. civ.).

Il "danno esistenziale" (ex artt. 2059 e 2043 del codice civile) inteso come danno che colpisce attività areddituali, e definito come la somma di ripercussioni relazionali di segno negativo per le gravose rinunce a un "facere", secondo l'orientamento dottrinario più in auge, e che comporta la compressione di svariate attività ed interessi e non voglia di fare che riguardano la vita di ogni giorno: la trascuratezza dei rapporti nell'ambito familiare, la limitazione delle relazioni, degli interessi, hobbies, sport, interessi culturali in generale.

Danno che i francesi hanno definito "le prejudice d'agrement", cioè la perdita del godimento dei piaceri della vita. Il danno esistenziale non è suscettibile di valutazione medico legale come il danno biologico, ma risarcibile soltanto in via equitativa, ex artt. 1226 e 2056 del cod. civ.

Concludendo

L'Unione Europea ha sensibilizzato tutti i Paesi Membri con la Risoluzione del 2001, affinché si rimbocchino le maniche e si facciano parte diligente per attivare iniziative tese a prevenire e a reprimere il mobbing, riscontrando almeno in due ragioni principali la diffusione e l'espandersi di questo grave fenomeno: l'abuso dei contratti a termine e l'incapacità, da parte dei dirigenti e manager, di gestire l'attività d'impresa e anche le cosiddette risorse umane.

Tutto quello che si è detto in questa sede riconduce tutti i temi trattati a quel fondamentale principio sancito dalla nostra Costituzione, l'articolo 38, che mira principalmente alla protezione e alla sicurezza sociale. E che, come un giovane laureato della Università Bocconi ha scritto nella sua tesi pochi giorni fa, **ha alla base una prospettiva di responsabilità sociale.**

Grazie per l'attenzione.

Dr.ssa Mori

Grazie avvocato, lei ci ha restituito qualche speranza in più, qualche diritto in più di cui le siamo grati.

Don Raffaello Ciccone, "Responsabilità e ruolo delle Istituzioni e del sistema impresa": a lei la parola.

RESPONSABILITÀ E RUOLO DELLE ISTITUZIONI E DEL SISTEMA IMPRESA: RESPONSABILITÀ SOCIALI, UMANE, AMBIENTALI, ECC.

Don Raffaello CICCONE , (relatore al convegno di Milano)

Responsabile Pastorale del Lavoro Diocesi di Milano

Don Ciccone

Ringrazio gli organizzatori di avermi invitato a questo convegno su un tema quanto mai importante: "etica e diritti".

Il bisogno di etica

Ci vuole coraggio a parlare di "etica e diritti" oggi,

- nel clima di insicurezza che molto spesso diventa precarietà,
- nella faticosa ricerca di un equilibrio che non si profila all'orizzonte,
- nella ripetizione di un bollettino di guerra che pronuncia decreti di ristrutturazione e delocalizzazione a forza di email scritti, magari, dall'altra parte del mondo,
- nel moltiplicarsi di depressioni e disagi, indotti dalla insicurezza che provoca mobbing, persino da parte di colleghi per la voluta e pretesa competitività interna all'azienda stessa.

E tuttavia è giusto che ci si interroghi, nel tempo della fatica e della sfiducia, sulle cause e sui rimedi.

È il compito della persona adulta e di ogni Istituzione.

La responsabilità.

Il problema etico è diventato optional e si collega normalmente alla religione. "Ma se si può vivere senza religione, si può vivere senza etica" si conclude spesso volte.

Così l'etica è un lusso di fronte al mercato, al profitto, al capitale e si lega con il vincere, nella competizione alla scalata al potere, alla ricchezza.

"Oggi c'è molta violenza negli stadi perché vale solo chi vince". Non l'ho inventata io questa frase ma Arrigo Sacchi, ex allenatore della nazionale di calcio e quindi persona che di sport se ne intende. E allora chi sono gli altri che debbo vincere, e in che cosa debbo vincerli?

Credo che si debba ripensare all'etica come ad una responsabilità per ogni adulto, credente o no. E questa esige il coraggio di dare un profilo di regole condivise al proprio lavoro e alla convivenza per creare fiducia. Infatti un rapporto autentico tra persone si costruisce sulla fiducia nella famiglia, tra gli amici, nella scuola e perfino nel commercio dove è più facile la tentazione di imbrogliare. Ma ciascuno di noi, quando si fa cliente, riflette e vuol verificare che il prodotto funzioni e non sia difettoso. Altrimenti rifiutiamo la merce, non ci fidiamo dell'altro e lo abbandoniamo come fornitore."

Su questa base bisogna ricostruire i principi di una società solidale. La solidarietà non si compera ma ad essa ci si educa.

Un rapporto etico si rispetta nell'azienda quando affermo che una persona vale più del danaro e cerco di dimostrarlo. Poi si gestirà questo principio come ci riesce possibile ma, ad ogni modo, resta come riferimento e verifica.

Alcuni esempi.

Etico è il rispetto dell'altro, quindi, esemplificando:

- vanno rivisti i colloqui di lavoro per le assunzioni: "Quali prestazioni si esigono"?
- non si può abbandonare un lavoratore perché è oltre i 45 anni e quindi vecchio,
- essere responsabili sulla sicurezza nei posti di lavoro non deve essere un lusso,
- va sviluppata, nel limite del possibile, l'attenzione al rapporto famiglia-lavoro,
- deve essere sempre presente la preoccupazione di formazione per un personale che pretendiamo sia all'altezza, rifiutando di disprezzare e umiliare i dipendenti per incompetenza,
- vanno pagati i contributi rifiutando il lavoro nero,
- bisogna coinvolgere le persone nelle scelte aziendali, sapendo dare e ascoltare motivazioni,

- nel nostro stile dobbiamo porci, come punto d'onore, l'accettazione, anzi la collaborazione perché sorgano delle RSU (rappresentanti sindacali unitari) responsabili senza boicottare esigenze sindacali,
- è necessario costruire insieme progetti nel coraggio di avere orizzonti più vasti della scadenza mensile o trimestrale.

Etico è sentire orgoglio perché la propria azienda fa prodotti di eccellenza prima ancora di inorgogliersi dei bilanci e dei profitti che pure fanno parte di una impresa sana. Etico è sentirsi orgogliosi dei propri lavoratori perché, con il loro lavoro, hanno sviluppato, corretto, maturato, incoraggiato una produzione.

Lo stile di rispetto e di eticità lo si verifica nei momenti di crisi. Conosco ed ho fatto esperienza (per alcune aziende in difficoltà che si sono rivolte al Cardinale), di imprenditori, amministratori delegati e dirigenti che, in caso di ristrutturazione, si sono preoccupati di collocare i propri dipendenti fino all'ultima persona invalida. Nel mondo dell'imprenditoria questi sono segni di grande speranza.

Rischiare sull'etica è come rischiare sulla pace

Le Istituzioni.

Sulla ricerca e rispetto delle regole le Istituzioni hanno certamente un ruolo fondamentale. Di fronte al problema primo che è il lavoro, a cui si uniscono la sanità e l'istruzione per ogni persona, lo stesso singolo imprenditore non è sempre all'altezza di difendere tali valori. È l'Istituzione, per il principio di sussidiarietà, che deve sviluppare una legislazione che premia la correttezza e l'eticità di una azienda come valore aggiunto e la sostiene.

Se si premia chi agisce bene e si sviluppano strumenti adatti a sostenere prodotti e competenze, anche altre aziende si sentirebbero stimolate alla imitazione di stili e in tal modo crescono via via altre scelte virtuose.

Ma oggi le leggi sul lavoro, che pure allineano oltre 40 modi diversi di assunzioni, debbono prevedere una intelligente programmazione e un attento accompagnamento per aiutare i lavoratori a sviluppare, nello stesso tempo, operosità e sicurezze.

Vanno incoraggiate, insieme, le piccole imprese con interventi di servizi intelligenti e con una offerta di capitali che permetta liquidità, avendo prima verificato serietà e competenza. Spesso, infatti, il lavoro incappa in clienti che non pagano tempestivamente ed, in tal caso, esplodono le crisi.

Ma la stessa premura del essere sviluppata dalle Istituzioni stesse che si fanno un punto d'onore pagare le aziende fornitrici al più presto.

Se si sa con oculatazza sviluppare una legislazione ed una buona burocrazia che garantiscano operosità senza immobilizzare permessi e concessioni, se si aiuta il personale di controllo all'orgoglio della tempestività e della collaborazione senza la golosità dei riconoscimenti illegali, se le Istituzioni, in una parola, sviluppano il concetto di "bene comune" e quello del "servizio"

come il vero segno del potere, solo allora, dall'alto, viene l'esempio del rispetto e del comportamento etico.

E qui vorrei ricordare anche il problema degli appalti per le cooperative.

Etico è verificare, prima di tutto, la qualità del servizio e quindi l'impegno sociale di chi lavora e il valore sociale dell'impresa. A questo punto non è etico proporre appalti al "massimo ribasso". Infatti responsabilità e giustizia esigono che se lavorano 10 persone, l'appalto deve iniziare da una cifra che salvaguardi almeno il lavoro e il costo del lavoro di questi 10. Se non si decide un livello sotto cui non è possibile scendere, almeno per gli appalti che interessano il pubblico servizio, proprio l'Istituzione induce a delinquere, obbligando al lavoro nero.

Tra i diritti legati al lavoro la casa.

Desidero aggiungere un elemento fondamentale che si collega al lavoro ed è quello della casa: è un bisogno primario, si carica di responsabilità ambientale, garantisce sicurezza contro la violenza, permette ricongiungimenti familiari e un costo accessibile ridimensiona il pericolo del "lavorismo" per dover arrotondare lo stipendio ecc..

Agli inizi del 900 le grandi aziende avevano in progetto capannoni per il lavoro, villaggi per le famiglie, scuole materne per i piccoli da tre ai sei anni, perfino la Chiesa per la vita religiosa.

Oggi la polverizzazione delle aziende non rende né utile né possibile preoccuparsi della casa: così si scarica un costo sociale pesantissimo sulle famiglie che restano sole e sulla comunità che non riesce a far quadrare il bilancio e assumersi la responsabilità. E tuttavia non è possibile restare a guardare quei molti trentenni desiderosi di sposarsi che, con un lavoro a tempo determinato, non possono permettersi di pagare il canone di affitto di € 1000 al mese per due stanze nella periferia di Milano. E ai giovani trentenni bisogna aggiungere persone sole, divorziati, extracomunitari. A Milano una famiglia su tre non può comperare la casa ed ha bisogno di vivere in case per cui paga un canone d'affitto. In più necessita di due redditi pieni ed è costretta a turni impossibili. Così il part-time, che potrebbe liberare lavoro, è inapplicabile. Eppure porterebbe, nello stesso tempo, benefici sociali per la famiglia, rispettandone la soggettività e per il territorio, che conserverebbe più presenza adulta con i minori.

E insieme, non è possibile assistere a centinaia di sfratti, a difficoltà di lavoro sia per i giovani che per gli anziani (over 45: disoccupati considerati anziani e quindi vecchi e improduttivi), a extracomunitari che valgono per le braccia che lavorano e per le disponibilità al minor reddito ma non perché sono persone. Il problema della casa è di ieri, di oggi, e di domani e non si può rimandarlo al 2015.

La scuola.

Vorrei fermarmi ancora sulla scuola che ha un grande compito, soprattutto oggi. È essenziale che i giovani assumano seriamente l'impegno di studiare almeno fino al diploma, tenendo anche presente che, rispetto all'Europa,

abbiamo una scolarità di 20 punti inferiore rispetto al diploma stesso e non va dimenticato che il 40% delle persone dai 18 ai 65 anni ha un titolo di studio che va dall'analfabetismo alla licenza di terza media.

Come può un lavoratore cambiare posto di lavoro e reinserirsi in un'altra occupazione se non ha sufficienti strumenti di formazione su cui poter contare? Dalla scuola ci si aspetta molto. Ma l'etica richiede che ogni persona abbia un progetto personalizzato perché possa sviluppare tutte quelle capacità e possibilità di cui è dotato. Nel nostro tempo c'è invece la tentazione della selezione già nei primi anni della adolescenza, penalizzando ragazzi il cui unico torto è quello di non essere nati in contesti acculturati. Si ritrovano già sconfitti a 15 anni mentre si preparano a diventare i nuovi poveri a 25.

Dalla scuola alla ricerca.

Il diritto allo studio porta allo sviluppo e alla indispensabile esigenza della ricerca come contributo per la crescita del benessere di tutta l'umanità.

Ma chi sono coloro che possono fare ricerca se non le grandi aziende, le università collegate con il mondo produttivo e le strutture pubbliche dirette da persone generose e geniali?

C'è molto da fare poiché ogni tempo ci sfida e ci interpella sul terreno concreto della realtà.

Riflettendo su questi parametri di insicurezza, di competitività selvaggia, di selezione senza accompagnamento, di povertà di scelte di "bene comune", ci si ritrova di fronte al mobbing, che va interpretato, mi sembra, come una spia di esigenze alte di ciascuno di noi che non può essere abbassato al bisogno di uno stipendio, ma desidera essere riconosciuta come valore e persona.

Ma il modo più profondo di affrontare il mobbing è quello di riconquistare giorno per giorno la propria libertà, recuperando i perché delle proprie azioni, le competenze migliori per il proprio lavoro, la fiducia in se stessi, l'attenzione alle persone più ancora in difficoltà nel proprio ambiente che a noi stessi. Si tratta, provocando una reazione inversa, di uscire da sé e di allearsi con i più poveri. È l'unico modo faticoso e vincente per liberarsi.

Dr.ssa Mori

Grazie a Don Ciccone, io concordo, credo che tutti noi qui concordiamo sulla sua analisi a proposito dell'individualismo, e però ci consenta di osservare che anche questo problema non è nato per caso: contro "il pericolo sindacalizzazione", le aziende hanno parcellizzato il lavoro, individualizzandolo, rendendo i singoli lavoratori rivali l'uno con l'altro. Lo conferma quel dato che è stato dato prima, secondo il quale solo nelle grandi aziende si ha un'alta informazione sul mobbing, mentre non si ha quasi nessuna informazione nelle piccole aziende, e questo, appunto, perché nelle piccole aziende il sindacato non entra, e se per caso entra, chi si sindacalizza prima o poi, in un modo o nell'altro, si trova il modo di licenziarlo. Che ne dice il Senatore Pizzinato, con

la sua relazione su "Proposte di legge in materia di diritto al lavoro e di tutela dell'individuo e della sua professionalità"?

PROPOSTE DI LEGGE IN MATERIA DI DIRITTO AL LAVORO E TUTELA DELL'INDIVIDUO E DELLA SUA PROFESSIONALITÀ

Sen. Antonio PIZZINATO (relatore ad entrambi i convegni)
Commissione Bilancio Unione Europea, Controllo enti gestori
Previdenza e Assistenza del Senato

Sen. Pizzinato

Ringrazio per l'invito che mi offre l'opportunità di svolgere delle riflessioni su "**lavoro: etica e diritti**" quale contributo a quelle già svolte, nonché illustrare le proposte di legge per assicurarle, favorirle, delle quali sono tra i presentatori e sostenitori in Parlamento.

Tali considerazioni partono da una premessa: negli ultimi decenni **il lavoro, i mondi del lavoro** sono profondamente mutati, come ho direttamente sperimentato lavorando in fabbrica, in conseguenza delle innovazioni di processo e prodotto intervenute e della globalizzazione.

Non si può affrontare il problema dell'etica e dei diritti del lavoro nel XXI secolo se non si parte da questa premessa: ci vorrebbero volumi per illustrarla ma la riassumo.

Grazie all'intelligenza, alle scoperte scientifiche e tecniche e alla capacità degli uomini, che le hanno concretizzate nel lavoro, il lavoro è cambiato. È cambiata l'economia, il modo di produrre e, conseguentemente, anche i soggetti. Riassumo: quando io ho incominciato a lavorare in fabbrica, la quota prevalente dei lavoratori operava in agricoltura; nel momento in cui diventavo operaio specializzato prevalente era l'occupazione nell'industria, da una quindicina d'anni prevale il terziario ed i servizi.

Oggi le imprese multinazionali **scelgono**, in tempo reale, **dove** (in quale stato, continente), **cosa** (parti, componenti, prodotti finiti) **produrre**. Questo anche grazie al sistema informatico in continuo sviluppo.

Infatti, l'innovazione di processo e prodotto, in alcuni decenni, ha determinato un totale rovesciamento della concentrazione degli occupati nei comparti economici di diversi paesi. Se all'inizio del '900 la maggioranza dei lavoratori era addetto al settore **agricolo** (primario), negli anni '60 si trasferì (oltre il 50%) **nell'industria**. Sul finire del '900, oltre il 50% degli addetti, è occupato nel **terziario e servizi**. Oggi, all'inizio del 21° secolo, nei paesi sviluppati si ha, per grandi linee questa distribuzione degli occupati: **primario** (agroalimentare) 5-10%; **secondario** (industria) 30-35%; **terziario** (servizi, pubbliche amministrazioni) 60/65%.

Contemporaneamente sono mutate profondamente le professionalità (più tecnici, impiegati, ricercatori, meno operai, addetti ai lavori manuali), e, l'innovazione, richiede un permanente aggiornamento e formazione professionale.

Cioè grazie alle nostre capacità, alle scoperte si è cambiato anche come si lavora. Quando ho incominciato a lavorare, mi ricordo sempre l'operaio di cui ero l'apprendista, mi ripeteva: non mollare, impara bene il mestiere, scegli se

vuoi fare il tornitore, il fresatore; alla sera vai a scuola, perché, quando l'hai imparato bene il mestiere, per tutta la vita sei forte nei confronti del padrone e di tutti quelli che ci sono di fianco. Questo perché, con tutte le innovazioni, un tornio, una fresa invecchiava dopo 15-20 anni, parlo da un punto di vista tecnologico, bastava un piccolo aggiornamento ed eri a posto. Ma un lavoratore addetto al sistema informatico, dopo quanti mesi (non anni) è vecchio se cambia un programma? È evidente che attualmente non si possono affrontare i problemi dell'etica e dei diritti del lavoro allo stesso modo di trent'anni fa. Assieme a questo vi è un altro elemento al quale non si sfugge, ed al quale si deve rispondere. La globalizzazione consente all'impresa, in particolare a quelle multinazionali, di scegliere in tempo reale dove, cosa e come produrre.

Questi profondi mutamenti economico-produttivi-professionali intervenuti, richiedono un salto qualitativo nei rapporti di lavoro, con la realizzazione - in particolare nei mondi dei lavori dipendenti; del lavoro subordinato - di regolari rapporti di lavoro, relazioni di partecipazione (alle scelte, alle decisioni e forme di direzione), di collaborazione con i lavoratori dipendenti; a tutti i livelli, partendo dai più elevati agli inferiori. Purtroppo questo è l'aspetto più trascurato, quando non è direttamente combattuto, contrastato dalle imprese e dai gruppi dirigenziali ai diversi livelli.

È questo, a nostro parere, il nodo, la causa fondamentale che ha fatto esplodere, sul finire del 20° secolo - ed ancor più - all'inizio del 21° secolo, **il mobbing**, che colpisce centinaia di migliaia di lavoratori in Italia (750.000 - un milione), milioni in Europa e nei paesi sviluppati del mondo. Le figure professionali più coinvolte dal mobbing sono prevalentemente quelli degli alti livelli (dirigenti, quadri, tecnici) ma non solo. Secondo l'ISPEL i lavoratori colpiti, in Italia, sono un milione e mezzo ed il 57% riguardano figure professionali medio alte, sottoposte a ricatti, pressioni psicofisiche dai propri superiori, per periodi superiori ai sei mesi.

Sull'altro fronte, i processi di ristrutturazione industriale, aziendali conseguenti alle innovazioni di processo e di prodotto, ma anche organizzative, societarie e della globalizzazione - internazionalizzazione - delle imprese hanno visto, in Italia, negli ultimi anni, l'espulsione dai processi lavorativi con serie difficoltà al reinserimento lavorativo (sono, ora, **"disoccupati di lunga durata"**), tra i 700 mila ed un milione di lavoratori **"over 45"**, tra i 45 ed i 65 anni, prevalentemente tra le figure professionali medio alte. Dati confermati dall'indagine condotta dalla Commissione lavoro del Senato, negli ultimi due anni. L'Italia, nella Comunità Europea, è il paese con il più basso tasso di occupazione tra i 45 e 65 anni, mentre cresce il **"lavoro nero"** che supera il 26% del PIL realizzato appunto dal lavoro irregolare.

Questa è l'attuale realtà del nostro paese e dalla quale bisogna partire nella costruzione dell'etica e diritti del lavoro.

Negli anni '60 - '70, in Italia, si era compiuta una svolta qualitativa sul piano dell'etica e dei diritti del lavoro: **la Costituzione repubblicana è entrata nei luoghi di lavoro**. Con la legge del 1967 si era cancellato il licenziamento **"at nutum"** ; con la legge 300/1970 - **lo statuto dei diritti dei lavoratori** - si sono codificati ed assicurati i diritti ed i poteri contrattuali; la Costituzione è

entrata – con i suoi diritti – nelle fabbriche; con le leggi successive (scuola dell'obbligo, sanità, previdenza, ecc) si è costruito lo stato sociale in Italia.

In questo inizio di XXI secolo, oltre al ritardo nell'adeguare le normative alla nuova realtà economico-produttivo ed alla globalizzazione, si sono adottate misure legislative che fanno regredire le tutele ed i diritti del lavoro, e le tutele sociali, si è destrutturato il sistema dei diritti del lavoro.

Infatti la Legge 30/2003, che viene approvata 33 anni dopo la Legge 300/1970 destruttura tanta parte del sistema; mette in discussione l'etica dei diritti. E, se mi permettete, avendo avuto due persone come D'Antona e Biagi come miei collaboratori, assassinati dalle Brigate rosse – quando avevo certe responsabilità sindacali, e dopo da Sottosegretario al Ministero del Lavoro –, per favore non si chiamino quelle norme della Legge 30/03, Legge Biagi.

I contenuti della stessa non sono il pensiero di Marco Biagi. Affermo ciò non come uno che lo ha conosciuto indirettamente, ma bensì che lo ha avuto come collaboratore per due anni e mezzo, quando sono stato Sottosegretario del Lavoro, col Ministro Treu, che aveva delle deleghe su materie di cui si occupava il Prof. Biagi come consulente del Ministero del Lavoro. Come prima avevo avuto il Prof. Massimo D'Antona collaboratore quale componente della Consulta giuridica della CGIL quando ero Segretario generale della CGIL. Quindi conosco sufficientemente bene il loro pensiero giuridico. Chi ha voluto e fatto la Legge 30/2003 non la chiami legge Biagi, tanto è che non c'è la sua firma sul testo che è arrivato in Parlamento ne su quello approvato da centrodestra.

Chiusa questa parentesi, torniamo a noi. Oggi, di fronte ai cambiamenti intervenuti, come ricostruiamo un sistema di diritti? Anche sulla prospettiva, sono per dire una cosa diversa rispetto a quanto ho sentito affermare questa mattina. I precari sono all'incirca il 15-20 %, però non diciamo "bestemmie", poiché fondamentalmente si stanno distruggendo i diritti di un paio di generazioni, quelle che vanno da 18 ai 32 anni. Essi, per il 75%, nella provincia di Milano, sono precari, sono co.co.co., collaboratori, ecc. ecc.; è un'intera generazione di giovani che ha sulle proprie spalle la flessibilità, ad esempio, dei rapporti di lavoro non a tempo determinato, con tutto quello che ne consegue, che mette in discussione diritti fondamentali.

Che vi sia l'esigenza di un'etica nuova del lavoro, è fuori discussione. Personalmente non ho mai constatato nei decenni, quanto accaduto negli ultimi anni. Vi sono fatti che indicano a quale livello è scesa l'etica del lavoro, a quale livello è scaduto il rapporto tra le persone, prima ancora dei rapporti di lavoro: mi riferisco alle morti bianche.

Quale etica c'è quando il alta Val Camonica un operaio edile cade da una impalcatura e la preoccupazione primaria del datore di lavoro è caricarlo su un camioncino, assieme alla sua motocicletta, correre verso un precipizio in una vallata, gettare la motocicletta ed il corpo del lavoratore nella valle, in modo che la causa della morte è un incidente stradale.

Solo dopo il funerale, le testimonianze di chi ha assistito a questa vergogna e la conseguente denuncia penale, porta la Magistratura ha fare riesumare la salma, si accerta così che la causa della morte è un infortunio sul lavoro.

Scusate, ma che centra l'etica del lavoro rispetto a quanto è accaduto una domenica, in cui si stanno per terminare i lavori del Museo del mare a Genova,

e un lavoratore precipita dall'impalcatura e muore. Iniziano i controlli sulle cause, la polizia indaga e scopre che questa impresa – giacché nel frattempo la stessa aveva tentato di regolarizzare la posizione assicurativa del lavoratore che non era in regola, presso l'ufficio del lavoro e INAIL di Bergamo – ha trecento dipendenti, nessuno dei quali in regola e che paga lo stipendio non a loro ma alle mogli attraverso i conti correnti bancari.

Non mi dilungo per parlare di quella grande e bella opera che è la nuova Fiera di Milano Rho-Però, ma non si parla delle condizioni di lavoro, del "caporalato", degli infortuni gravi di quelli che l'hanno costruita. Vorrei ricordare però, l'ho fatto in Parlamento recentemente quando abbiamo approvato la Costituzione della Commissione d'Indagine sugli infortuni sul lavoro e sulle "morti bianche", che inizia i suoi lavori la settimana prossima, quanto è accaduto in Umbria. Un lavoratore cade dall'impalcatura, il datore di lavoro non si preoccupa di chiamare il pronto soccorso e neanche di vedere, constatare come sta: lo carica sul camioncino, lo porta a 30 chilometri e lo butta in mezzo al prato. Per fortuna un passante sente dei lamenti, controlla, chiama il pronto soccorso. Era sì un infortunio che aveva determinato lo svenimento ma non era così grave. Curato è guarito ed è ripreso a lavorare.

Questi fatti drammatici, non sono l'indice di quale livello di scadimento si è avuto nei rapporti di lavoro e relazionali?

Questa situazione richiede che cosa? Che, a fronte di un mondo del lavoro, io preferisco chiamarlo "mondi dei lavori", il quale continuerà a mutare e non potrà che essere così, perché figlio delle conquiste tecnico-scientifiche, delle trasformazioni, delle opere che noi abbiamo fatto; dobbiamo costruire un sistema di diritti che nella diversità e nella flessibilità garantisca l'universalità dei diritti.

Questa realtà sottolinea l'esigenza di **avviare una nuova fase** di costruzione di **un'etica e diritti del lavoro** e dello **stato sociale universale** sia in Italia, che a livello europeo e mondiale.

È partendo da questo contesto e con questi obiettivi che abbiamo operato, con la presentazione di proposte di legge e l'iniziativa legislativa in questi anni in Parlamento, sia sul piano generale che sulle specifiche tematiche del **"Mobbing"** che degli **"over 45"**.

1. **PROBLEMI GENERALI**

L'iniziativa e l'attività ha riguardato sia i diritti del lavoro che lo stato sociale.

Sul piano dei diritti del lavoro, dei mondi dei lavori si tratta di ricostruire una normativa che assicuri, nella diversità e flessibilità delle prestazioni, un sistema di diritti che garantisca pari diritti, condizioni ed opportunità .

A tale scopo, sono una decina le proposte di legge di cui sono cofirmatario, una delle quali di carattere generale.

Strettamente connessa con quest'ultima è la riforma degli ammortizzatori sociali, con l'obiettivo di renderli universali (oggi riguardano una minoranza dei lavoratori dipendenti poiché, fra l'altro, esclude i dipendenti delle aziende con meno di 15 dipendenti).

Inoltre va completata la riforma del sistema previdenziale ed assicurativo per la prevenzione, realizzando - come anche formalmente ho proposto alla Commissione di controllo degli Enti previdenziali - l'unificazione in due soli

Istituti INPS e INAIL, con norme, contributi, età e criteri di calcolo delle prestazioni previdenziali ed assicurative uniformi per tutti gli iscritti, con la sola differenza dei lavoratori addetti ai lavori usuranti.

Contemporaneamente, nei prossimi decenni, si dovrà realizzare uno stato sociale di carattere europeo e, attraverso le leggi Comunitarie, definire un quadro di diritti del lavoro per l'intera Comunità Europea.

2. **MOBBING**

La pressione psicologica - il mobbing - sui dipendenti, le angherie per emarginare questa o quella figura di elevata professionalità. Purtroppo, questo è un fenomeno che negli ultimi decenni si è sempre più espanso nel mondo del lavoro dipendente, con la conseguenza che centinaia di migliaia di lavoratori sono colpiti da depressione, ansia, crisi di panico. I vari studi realizzati valutano tra i 750.000 ed un milione e mezzo i "**mobbizzati**" in Italia cioè tra il 4 e l'8% di tutti i lavoratori dipendenti. È questo il fenomeno che, più di ogni altro, sottolinea con forza l'esigenza di una **nuova etica del lavoro**.

La gravità del fenomeno è evidenziata dalla decisione assunta in queste settimane - per la prima volta in Italia - dalla Procura della Repubblica di Belluno che ha accusato e rinviato a giudizio un dirigente dell'Agenzia del Territorio di Belluno, di aver sottoposto a mobbing una trentina di dipendenti. Sulla base di una inchiesta la Procura è riuscita a ricostruire un nesso etiologico tra molte delle condotte mobbizzanti e le patologie evidenziate.

Da più Legislature, a partire dall'11^a, si è sviluppata nel nostro Paese, l'iniziativa legislativa contro il mobbing. Sono decine e decine le proposte di legge presentate da più parlamentari sia alla Camera dei Deputati che al Senato. Nella passata 13^a Legislatura, alla Camera dei Deputati, dopo anni di confronti, la Commissione lavoro - relatore l'On. Carlo Stelluti - approvò un testo unificato composta da 5 articoli: 1) **Finalità e definizioni**; 2) **Prevenzione ed informazione**; 3) **Responsabilità disciplinare**; 4) **Azioni di tutela giudiziaria**; 5) **Pubblicità del provvedimento del giudice**.

Purtroppo la Legislatura si è conclusa, prima che questa proposta, ormai giunta all'ultima fase, fosse esaminata ed approvata dall'aula con la conseguenza che è decaduta e si è dovuto ricominciare tutto da capo.

Prima di passare all'illustrazione dell'iniziativa nella 14^a Legislatura desidero sottolineare un aspetto. Nella diversità e nella flessibilità delle prestazioni lavorative si deve garantire pari diritti, pari opportunità, pari tutele sul piano sociale come sul piano dei diritti al lavoro e questa deve essere la base della nuova etica del lavoro.

Che presuppone un mutamento di fondo. Mi permetta, don Ciccone: il lavoro è mutato profondamente in questi decenni con il passaggio, in fabbrica, dal lavoro alla vecchia maniera di tipo artigianale, al lavoro in linea, le catene di montaggio (la parcellizzazione). Quando c'è la parcellizzazione del lavoro basta semplicemente che il lavoratore subordinato, il sottoposto si pieghi al volere dei ritmi che non li determina nemmeno il capo, ma che li impongono la macchina, la catena che ti passa davanti. Ma attualmente dopo l'informatizzazione del sistema più complessivo con grandi innovazioni, il problema non è di avere dei lavoratori sottoposti ma di realizzare una collaborazione tra chi dirige, fra il proprietario dell'impresa e il mondo lavoro

complessivo. È la condizione, è questo il presupposto per avere qualità e produttività. Non farlo, come sta avvenendo, è l'indice di ignoranza e di non cogliere le esigenze della nuova realtà.

Non so se sono stato chiaro. Questo è il passaggio!

Purtroppo abbiamo molti teorici e molti accademici che spiegano, invece, che il tutto si risolve con la precarizzazione.

Riflettiamo: se io sono precario sono sotto ricatto; ma, allora, se ho delle idee, se ho delle proposte, ecc., non le vado ad illustrare al dirigente. Ma perché dovrei farlo?

Quindi è necessario creare una cultura del lavoro, una concezione del lavoro, delle prestazioni lavorative, dei rapporti di lavoro che corrispondano alla nuova realtà. Che è figlia dell'intelligenza e delle capacità di tutti e quindi di rapporti collaborativi dal capo dell'azienda ai tecnici, all'ultimo manovale. Su questo passaggio purtroppo non ci siamo ancora.

All'inizio di questa Legislatura, nel 2003, sulla base delle numerose proposte di legge, presentate dai deputati e senatori, in Senato è ripreso l'esame in Commissione lavoro.

Partendo dai 10 Disegni di Legge presentati dai senatori (di uno dei quali - A.S. 924 - sono cofirmatario) si è avviato un ampio confronto, anche con l'audizione delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali ed associazioni di volontariato e contro il mobbing.

Il 1 febbraio 2005 è stato presentato - dal Comitato ristretto - un **"testo unificato"** composto da 8 articoli: 1) **Definizione ed ambito di applicazione;** 2) **Attività di prevenzione e di accertamento;** 3) **Attività di informazione;** 4) **Responsabilità disciplinari;** 5) **Tutela giudiziaria;** 6) **Pubblicità del provvedimento del giudice;** 7) **Norme "leggere";** 8) **Norme finanziarie.**

Questa nuova proposta di legge - testo unificato - è più ampia di quella definita nella precedente legislatura a partire da una definizione più elastica della fattispecie di violenza psicologica, del mobbing, l'estensione dell'applicazione, le misure di prevenzione, contro la persecuzione, un ruolo delle rappresentanze sindacali, le attività di informazione, il diritto dei lavoratori a riunirsi fuori dell'orario di lavoro; tutela giudiziaria con pene fino a 4 anni, la pubblicità dei provvedimenti, il ruolo della contrattazione sindacale nel definire norme antimolestie.

Un testo complessivamente positivo, che può essere migliorato ed ampliato, come evidenziato dal confronto parlamentare sul "testo unificato", di questi mesi in Commissione lavoro.

Il problema politico, ora, è: riuscirà il Parlamento - in entrambi i rami - ad approvare finalmente questa legge sul mobbing, prima della fine della Legislatura, rimanendo solo 65 giorni di attività legislativa?

Temo di no! Ma non bisogna arrendersi occorre continuare la mobilitazione l'iniziativa nel Paese ed in Parlamento.

3. QUALE FUTURO PER GLI OVER 45?

Il problema del tasso d'occupazione degli over 45, anche a fronte dell'aumento della speranza di vita che mediamente ha superato gli 80 anni, costituisce uno degli obiettivi definiti a livello di Comunità europea con il documento di Lisbona.

Purtroppo l'Italia è il paese che meno ha fatto in tale direzione tanto è che nel 2004 ha il più basso tasso d'occupazione nelle fasce d'età tra i 45-65 anni.

L'iniziativa sviluppata, a livello regionale e nazionale, in questi ultimi anni dalle Associazioni qui presenti oggi (ATDAL, ALSOLE, LAVORO OVER 40), ha fatto emergere in tutta la sua drammaticità il problema degli **oltre 750.000 disoccupati di lunga durata** tra i 45 e 65 anni. Espulsi dall'attività lavorativa per ristrutturazione, riorganizzazione, ringiovanimento della mano d'opera, che non riescono ad inserirsi nell'attività lavorativa e, nella stragrande maggioranza sono anche privi di ammortizzatori sociali.

La mozione approvata dal Consiglio Regionale della Lombardia nel 2002 ha consentito di promuovere, da parte della Commissione lavoro del Senato, un'indagine che, dopo anni di attività - in Italia, ma anche in due paesi europei -, è giunta al termine e sta elaborando la relazione conclusiva che conferma la gravità della situazione degli **"over 45": "troppo vecchi per lavorare, troppo giovani per la pensione"**.

Per parte nostra, congiuntamente ad una sessantina di senatori, sulla base dei risultati di confronti e convegni abbiamo presentato un Disegno di Legge (A.S. 1957) che prevede una serie di misure per favorire il reinserimento lavorativo degli "over 45". Nei vari articoli si prevede:

- Incentivi fiscali e contributivi alle imprese per l'inserimento lavorativo (tempo indeterminato, tempo parziale, ecc) degli over 45 disoccupati;
- Incentivi all'autopromozione d'impresa (s.r.l, cooperativa, studi professionali, ecc);
- Divieto di porre limiti d'età nei concorsi, nei bandi d'assunzione;
- Corsi di formazione e aggiornamento professionale, specifici per gli over 45, al fine di utilizzare il bagaglio di esperienze, conoscenze adeguandole alle nuove realtà;
- L'istituzione di **"sportelli over 45"**, almeno in ogni provincia da parte del collocamento pubblico;
- Specifiche misure per consentire (come si è fatto per gli L.S.U) a chi ha 32-33 anni di contributi di andare in pensione.

Altre due proposte di legge, prevedono limitate misure. Una, incentivi per l'occupazione dei dirigenti nel sud, l'altra incentivi per l'occupazione delle figure di elevata professionalità.

Purtroppo, malgrado le ripetute sollecitazioni, non si è riusciti nemmeno ad avviare l'esame di queste proposte di legge. Opereremo perché, terminata l'indagine e come sollecitato da una Petizione popolare consegnata alla Presidenza del Senato e della Camera, sia inserita all'ordine del giorno anche se siamo al termine della Legislatura.

Concludendo, ritengo si debba compiere una svolta sull'iniziativa per conquistare etica e diritti nel lavoro, sia sul piano generale che per gli aspetti specifici.

Sul **mobbing**, di deve operare perché proceda l'esame del "testo unico" affinché se non approvato nella presente legislatura, sia già in fase avanzata e pronto per l'inizio della 15ª Legislatura.

Per gli **"over 45"** ci si deve muovere a due livelli: 1) a **livello nazionale** affinché si avvii l'esame delle proposte di legge, verso un **"testo unico"** utile per la prossima legislatura; 2) a **livello regionale**, anche alla luce della

riforma del Capo V della Costituzione e delle nuove competenze delle Regioni si definisca un programma per il quinquennio di interventi regionali: gli **"sportelli over 45"**, nei centri per l'impiego, corsi di aggiornamento professionale, incentivi alle imprese, per l'occupazione degli over 45, e di imprenditorialità.

Su entrambe le questioni ritengo molto importante la proposta che ha formulato qui, questa mattina, la Dott.ssa Caterina Perazzo a nome dell'Assessorato Regionale: la realizzazione dell'Osservatorio regionale sul mobbing. Però, perché esso funzioni è necessario che abbia un gruppo di lavoro permanente e che operi costantemente, in tutto il quinquennio, e trasformi i suoi risultati in proposte alla Giunta e al Consiglio regionale. Mi permetto inoltre di proporre ai rappresentanti della Regione presenti che questo Assessorato congiuntamente all'Assessorato del lavoro assumano anche l'impegno di costruire uno "sportello per gli over 45" negli uffici dei servizi per l'impiego; non dico in ogni ufficio, ma almeno uno per ognuna delle province lombarde.

Infine, più complessivamente si deve operare sulle forze politiche e le coalizioni che stanno preparando i **programmi di governo 2006-2011**, affinché negli stessi siano inserite le misure generali riguardanti **l'etica e i diritti del lavoro** e quelle specifiche sul **mobbing e over 45**.

Questo è il nostro impegno ma ritengo debba costituire una priorità per tutti.

Dr.ssa Mori

Grazie Senatore Pizzinato. La parola, adesso, a Armando Rinaldi Presidente dell'Associazione A.T.D.A.L.

LE NUOVE FORME DI DISOCCUPAZIONE: MANCANZA DI STRUMENTI, PROPOSTE DI INTERVENTO A SOSTEGNO DEL REDDITO DEI DISOCCUPATI IN ETÀ MATURA

Armando RINALDI, Presidente dell'Associazione A.T.D.A.L.

Chi siamo. ATDAL (Associazione per la Tutela dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori) è un'associazione no-profit nata nel febbraio del 2002 per iniziativa di un gruppo di disoccupati in età matura e di lavoratori over45 preoccupati dalla possibilità di trovarsi presto espulsi dal mondo del lavoro.

Le nostre motivazioni vanno ricercate nella constatazione del fatto che mentre imprenditori, politici, Istituzioni e media continuavano e continuano a sostenere la necessità di prolungare la permanenza nel mondo del lavoro fino a 65 anni ed oltre, le imprese, già a partire dalla metà degli anni '90, hanno avviato processi di svecchiamento che mirano a liberarsi delle persone prossime ai 50 anni.

In realtà se nel 2002 l'età da noi considerata a rischio espulsione si attestava attorno ai 45-50 anni, negli ultimi 3 anni dal nostro osservatorio, per quanto limitato, abbiamo dovuto registrare un rapido abbassamento di questo limite che è giunto oggi alla soglia dei 40 anni.

Non crediamo di fare affermazioni avventate. È sufficiente scorrere qualsiasi pubblicazione che ospita offerte di lavoro per rendersi conto che, nella

stragrande maggioranza dei casi, il requisito dell'età non supera i 35 anni. Tutto ciò in aperta violazione del D.L. n.216 del luglio 2003 e dell'art. 10 del D.L. 276/2003, la cosiddetta Legge Biagi, che vietano di discriminare in base all'età nelle offerte di lavoro.

Ci rivolgiamo quindi ad una fascia di disoccupati o di occupati a rischio di licenziamento individuale per i quali non esistono reali possibilità di ricollocamento e che, a causa dell'allontanamento nel tempo dei requisiti necessari per arrivare alla pensione, si trovano costretti a vivere in condizioni drammatiche, spesso del tutto privi di reddito e impossibilitati a fare fronte ai bisogni del proprio nucleo familiare.

Il fenomeno che noi denunciemo riguarda indistintamente i lavoratori allontanati dal mondo del lavoro a livello individuale (non quindi vittime di grandi ristrutturazioni di massa), da quelli delle piccole aziende, dove la non applicabilità dell'art. 18 permette di licenziare senza giusta causa, a quelli delle medie e grandi imprese in cui da anni la pratica del "mobbing" permette di liberarsi alla spicciolata dei lavoratori indesiderati estorcendo loro le cosiddette dimissioni volontarie.

In oltre tre anni di attività crediamo di essere riusciti a fare emergere un fenomeno troppo a lungo ignorato.

Ci sembra doveroso in questa sede, cogliere l'occasione per ringraziare il Consiglio Regionale Lombardo che, nell'ormai lontano dicembre del 2001, accolse una nostra iniziativa approvando pressoché all'unanimità una Mozione indirizzata al Governo e al Parlamento in cui si chiedeva l'istituzione di una Commissione di Indagine sulla condizione della disoccupazione in età matura.

Grazie a quella mozione, nell'aprile del 2003, la Commissione Lavoro e Previdenza del Senato ha avviato l'indagine sollecitata dalla Regione Lombardia i cui lavori sono giunti alla fase finale. La relazione conclusiva dei tre anni di indagine è infatti attesa prima dell'estate.

Per ben tre volte la nostra associazione è stata ascoltata dalla Commissione Senatoriale alla quale abbiamo avuto modo di presentare una serie di analisi approfondite del fenomeno della disoccupazione in età matura unitamente ad un ampio spettro di proposte di intervento legislativo sia in materia di diritto al lavoro che di sostegno al reddito e di previdenza.

L'iniziativa dell'Associazione Atdal si è quindi caratterizzata principalmente sul piano dell'informazione, della ricerca del confronto con le Istituzioni, i Partiti, i Sindacati. Abbiamo quindi agito nella logica di un movimento di opinione e di pressione politica.

Ma non ci siamo limitati a questo. Nel settembre del 2003 abbiamo dato vita ad una seconda associazione no-profit denominata Lavoro Over40 i cui obiettivi sono quelli di intervenire a livello periferico rapportandosi alle Istituzioni Locali, ai Centri per l'Impiego, alle Associazioni Datoriali, ecc. allo scopo di rilanciare anche da un punto di vista culturale, il valore di concetti quali l'esperienza e la professionalità acquisiti in tanti anni di lavoro.

Tutto ciò viene perseguito da Lavoro Over40 anche attraverso la proposizione di progetti, l'offerta di collaborazione, la disponibilità al confronto con tutti quei

soggetti che si occupano istituzionalmente di aiutare chi è in cerca di occupazione.

Ma dei compiti e degli obiettivi propri di Lavoro Over40 parlerà in modo esauriente il Presidente di questa associazione il cui intervento è previsto tra pochi minuti.

La condizione del disoccupato in età matura

Per quanto mi riguarda ritengo utile cercare di focalizzare la seconda parte del mio intervento per fare comprendere appieno la condizione in cui si trovano a vivere tanti nostri concittadini, anche in una Regione apparentemente privilegiata quale la Lombardia, nel momento in cui vengono privati della propria occupazione.

Vorrei sviluppare questo tema avvalendomi di un esempio rappresentativo non di una situazione teorica ma, al contrario, derivato dalla conoscenza diretta di condizioni reali che riguardano molte persone in carne ed ossa.

Vi chiedo di immaginare la situazione piuttosto frequente nel nostro paese di una media o grande impresa in crisi che decide di ricorrere ad un massiccio ridimensionamento del personale o addirittura alla chiusura degli impianti perché ha deciso di delocalizzare in qualche paese del Far East.

In queste situazioni la massa dei lavoratori riesce di norma a sviluppare forme di lotta a difesa del proprio posto di lavoro, il sindacato si mobilita, la politica si fa carico del problema ed il Governo arriva ad assumere decisioni a sostegno dei lavoratori.

Sono i casi in cui si giunge al ricorso agli ammortizzatori sociali sotto forma di cassa integrazione, mobilità o, addirittura di prepensionamento.

Gli ultimi 10 anni della storia del nostro paese sono costellati di innumerevoli decreti legge ad hoc grazie ai quali centinaia di migliaia di lavoratori sono stati prepensionati o accompagnati in modo morbido alla pensione travalicando le regole ed i criteri previsti dalle vigenti normative.

Ancora nel 2004 si sono risolte pesanti situazioni di crisi aziendale con il prepensionamento di lavoratori con meno di 30 anni di versamenti contributivi, indipendentemente dalla loro età anagrafica.

Gli interventi pubblici hanno certamente permesso di aiutare questi lavoratori a non cadere nell'indigenza e nella disperazione e non possiamo che essere soddisfatti di questo fatto.

Ci pare però importante sottolineare che nella maggior parte dei paesi europei le imprese sono tenute ad accantonare fondi speciali ai quali dovranno ricorrere nei momenti di crisi per sostenere a proprie spese le riorganizzazioni che implicano tagli del personale.

In questa logica, nel resto d'Europa, gli ammortizzatori sociali sono concepiti per sostenere il reddito di chi è privo di lavoro e non le esigenze delle imprese in difficoltà come avviene purtroppo in Italia.

Riprendiamo il nostro esempio da dove lo avevamo lasciato. Dicevamo che la media o grande impresa in crisi ha trovato il modo di liberarsi degli esuberanti a spese delle casse degli enti previdenziali.

Fuori dal contesto dell'azienda coinvolta dalla crisi esistono, spesso a poche centinaia di metri di distanza, molte altre imprese, di piccole o medie dimensioni, la cui attività dipendeva direttamente da quell'azienda. È il famoso indotto la cui sopravvivenza è strettamente correlata alle commesse che gli provengono da una o più grandi imprese.

Il calo se non addirittura la drastica chiusura delle commesse determina anche per queste aziende una situazione di crisi che ha come primo risvolto la necessità di ridurre i costi attraverso il ridimensionamento del personale.

Se ci troviamo in una azienda con meno di 15 dipendenti il taglio del personale avviene in modo relativamente semplice attraverso il licenziamento diretto. Se, al contrario, l'azienda coinvolta dalla crisi ha dimensioni più consistenti si ricorre ad altri metodi che vanno dagli incentivi alle dimissioni fino alle cosiddette "dimissioni volontarie", estorte con la minaccia di un trasferimento in una sede disagiata, con la dequalificazione professionale o, infine, con il sistematico ricorso al mobbing.

Ora vorrei invitare chi mi ascolta a provare ad immedesimarsi in un lavoratore con un'età tra i 50 ed i 60 anni che si trova improvvisamente privo della propria occupazione dopo avere lavorato per una vita.

Ipotizziamo che questo lavoratore abbia maturato 32 anni di contributi previdenziali. La pensione per lui è ancora lontana nel tempo. Ha una famiglia da mantenere, dei figli magari ancora in età scolare, magari un mutuo a pagare.

Si rimbocca le maniche, cerca di trovare una nuova occupazione confidando nell'esperienza e nella professionalità maturata.

Non si arrende neppure quando si sente rispondere che è troppo vecchio, che un lavoro rispondente alle sue qualifiche ci sarebbe ma l'azienda vuole persone con meno di 35 anni.

Passano i mesi e nell'attesa cresce la preoccupazione al punto da divenire paura e poi angoscia. Esplodono i primi conflitti nel nucleo familiare e, poco a poco, subentra la depressione, l'isolamento, la rinuncia a lottare. In queste condizioni, dopo uno o due anni di sofferenza, anche se dovesse trovare una opportunità di lavoro, ben difficilmente verrebbe assunto perché sulla sua faccia porta i segni evidenti della sua condizione di esasperazione.

Inserito in un contesto aziendale rischierebbe di divenire una mina vagante, difficilmente gestibile. Una condizione che i selezionatori sanno facilmente individuare.

L'unica soluzione per lui possibile sarebbe quella di pagare i contributi volontari per gli anni che gli mancano al raggiungimento dei requisiti per la pensione. Peccato che i contributi volontari sono molto salati e lui è privo di reddito e quei pochi risparmi che è riuscito ad accumulare servono per mantenere la famiglia.

In queste condizioni il nostro disoccupato non potrà vedere la pensione prima di avere compiuto 65 anni di età.

Dato che avevamo fatto il caso di una persona con un'età tra i 50 ed i 60 anni l'attesa della pensione sarà nel caso peggiore di 15 anni e nel caso migliore di 5 anni. Un'attesa, è il caso di ribadirlo, da trascorrere del tutto privo della certezza di un reddito.

La nostra posizione rispetto al ruolo delle Istituzioni

A partire dal 1995 ben quattro pesanti interventi legislativi hanno modificato il nostro sistema previdenziale. Tutti questi interventi sono stati caratterizzati dall'obiettivo di allontanare nel tempo l'età pensionabile e di penalizzare il valore della rendita al termine del periodo lavorativo.

Negli stessi anni si è intervenuti ripetutamente con nuove leggi che regolamentano il mercato del lavoro, leggi tese a favorire una flessibilità che, portata alla esasperazione, si è tramutata in precarietà per i giovani e i meno giovani.

Tutto questo è stato fatto sulla spinta di una martellante campagna contro la grande anomalia del sistema previdenziale italiano senza mai considerare le dinamiche in atto nel mondo del lavoro, senza mai preoccuparsi di creare strumenti di tutela per coloro che ne venivano allontanati non certo per loro volontà.

Ci si è preoccupati di incentivare coloro che volevano restare al lavoro anche dopo avere maturato i requisiti previdenziali disinteressandosi totalmente di chi non aveva più alcuna possibilità di scelta perché il lavoro lo aveva già perso.

Da anni si parla della necessità di allineare l'Italia al resto d'Europa realizzando un sistema di ammortizzatori sociali coerente con quelli in vigore in altri paesi. Tante chiacchiere mai approdate a nulla. Evidentemente questa anomalia tutta italiana è considerata meno importante rispetto a quella delle pensioni di anzianità.

Facciamo mente locale sui casi delle tante aziende in crisi che hanno riempito le pagine dei giornali in questi anni. Imprese distribuite lungo tutta la penisola da Termini Imerese, a Napoli, Rieti, Terni, Roma, Genova, Torino, Ivrea, Biella, Schio, Pordenone, Milano, Varese, ecc.

Ogni singola situazione di crisi ha determinato il taglio di centinaia e in alcuni casi di migliaia di posti di lavoro. Di questi tagli abbiamo avuto tutta piena consapevolezza, ne abbiamo seguito le vicende sui giornali e abbiamo saputo che alla fine una qualche soluzione per i lavoratori licenziati è stata in molti casi trovata.

Ma, ad ognuna di queste situazioni di crisi ha corrisposto la perdita del posto di lavoro per tanti altri occupati di una miriade di piccole e medie aziende.

Nel silenzio e nel disinteresse generale questi disoccupati sono stati abbandonati a se stessi.

Sto parlando della crisi ignorata di una grande azienda virtuale che ha lasciato a casa in Italia oltre 700.000 lavoratori.

In oltre tre anni di attività abbiamo avuto modo di incontrare politici di tutti i partiti ed esponenti di vari Ministeri. Abbiamo avuto modo di descrivere la gravissima situazione in cui versano tante madri e padri di famiglia. Abbiamo presentato proposte di intervento sia nella direzione del sostegno alla ricollocazione che del sostegno al reddito anche attraverso la richiesta di una legge ponte che permetta a chi non è lontano dai requisiti per la pensione di potervi accedere rapidamente.

La maggior parte dei nostri interlocutori politici ha dimostrato grande disponibilità a confrontarsi su programmi e progetti mirati alla ricollocazione di chi è privo di lavoro. Programmi e progetti che, qualora venissero avviati oggi, richiederebbero per forza di cose di periodi di tempo medio lunghi, nell'ordine di qualche anno, per produrre degli effetti.

Purtroppo chi deve mangiare e dare da mangiare alla propria famiglia oggi non può attendere anni.

Ne consegue che sarebbero necessari interventi a sostegno del reddito soprattutto dei più deboli.

Ma su questo aspetto la maggior parte dei politici ricorre con sdegno alla parola "assistenzialismo", un concetto dietro il quale ci si nasconde ogni volta che una richiesta avanzata, qualora venisse accolta, implicherebbe lo stanziamento di risorse economiche.

Improvvisamente in un paese che ha il primato di oltre 4 milioni di pensioni di invalidità, in un paese sempre pronto a pagare le ristrutturazioni aziendali senza neppure pretendere in cambio che le aziende, incassati i soldi, non decidano di delocalizzare in altre parti del mondo, interventi a sostegno di una massa di diseredati vengono tacciati di deprecabile assistenzialismo.

Noi crediamo che un problema che coinvolge un così grande numero di cittadini non possa essere liquidato in modo tanto superficiale e strumentale.

In questi giorni sembra finalmente emergere con forza l'esigenza di importanti e urgenti interventi a sostegno del rilancio dell'economia e della difesa di ciò che è rimasto del nostro sistema industriale.

Noi riteniamo che in questo quadro, che individua uno tasselli fondamentali nel rilancio dei consumi al cui successo deve contribuire proprio la fascia di cittadini nella mezza età, non possa essere ancora una volta ignorato il problema del sostegno al reddito dei disoccupati in età matura.

Concludo questa relazione invitando a prendere visione della nostra piattaforma di proposte di intervento legislativo allegata alla documentazione.

Dr.ssa Mori

Grazie. E adesso Rossana Marino per l'Associazione Amico Onlus.

MOBBING: COME CONTRASTARE IL FENOMENO (INTERVENTI RIUNITI ASSOCIAZIONE AMICO CONVEGNO MILANO 28/05/2005 E CONVEGNO VARESE 29/10/2005 "LAVORO: ETICA E DIRITTI")

Rossana Marino per l'Associazione Amico Onlus

A nome dell'ASSOCIAZIONE AMICO ONLUS, promotrice di questo evento, innanzi tutto saluto e ringrazio la Regione Lombardia, in particolar modo **l'On. Formigoni** del quale mi pregio leggerne il messaggio.

" Egregio Signor Presidente,
ho ricevuto con piacere il Suo invito al convegno realizzato dalla Vostra associazione, una manifestazione molto rilevante che darà senza dubbio un apporto significativo di confronto sui problemi legati al lavoro.
Manifesto dunque il mio apprezzamento per questa iniziativa, che costituisce un'ulteriore tappa del percorso di approfondimento sui delicati temi del mobbing, della disoccupazione e dei diritti dei lavoratori.
Tali questioni, infatti, presentano una molteplicità di aspetti che occorre analizzare in maniera appropriata, per risolvere le difficoltà emergenti e sviluppare soluzioni che garantiscano opportunità per tutti nel mondo del lavoro, senza discriminazioni di alcun genere.
Sotto questo aspetto è importante comprendere che l'impegno delle Istituzioni è necessario al fine di creare un quadro di norme e regole che tutelino la persona; rimane però imprescindibile il contributo degli stessi lavoratori, delle imprese e delle associazioni, che devono cooperare congiuntamente alla rilevazione dei problemi ed alla formulazione di proposte innovative.
Rinnovo pertanto il mio apprezzamento per la Vostra associazione, che in questo senso svolge un lavoro prezioso e meritorio, operando a fianco di coloro che hanno problemi in questo ambito ed aiutandoli a sviluppare la consapevolezza dei propri diritti.
FormulandoLe dunque i miei auguri di buon lavoro invio a Lei ed a tutti gli intervenuti i migliori saluti.

Roberto Formigoni "

Ho il piacere di esprimere gratitudine soprattutto **all'Avv. Caterina PERAZZO** e al **dott. Loris FANTINI** della Direzione Generale Famiglia e Solidarietà Sociali – Affari istituzionali e terzo settore per la sensibilità dimostrata nei confronti delle nostre problematiche.

Così pure esprimo un riconoscente grazie anche alla **dott.ssa Nadia Milli**, al Presidente della Provincia di Varese **Dott. Marco REGUZZONI** ed alla **dott.ssa Maria Dolores SESSA** che oggi qui lo rappresenta.

Mi pregio pure di salutare e ringraziare **i Relatori, tutti i Convenuti e tutti Coloro** che hanno contribuito alla realizzazione di questo incontro.

Vorrei sottolineare che non è un ringraziamento di circostanza, ma una vera e propria espressione del sentimento di gratitudine che la nostra Associazione nutre per ognuno di voi.

Questo convegno vogliamo dedicarlo a te che per privacy chiameremo Alessia, una nostra fruitrice che sta lottando contro la morte a causa delle continue vessazioni e ricatti sessuali subiti da parte del suo datore di lavoro come evidenziato dalla Clinica del Lavoro di Milano nella diagnosi conclusiva di un day-hospital al quale si è a suo tempo sottoposta. Alessia fino a poco tempo fa

stava bene, come è sempre stata. Stava bene... ma doveva andare in un motel se voleva che il datore di lavoro le corrispondesse lo stipendio. Poi ci incontrò e capì come mai tornando a casa dal motel con il suo stipendio doveva farsi la doccia perché si sentiva sporca... e non volle più sentirsi così. Contro tutti e tutto (persino noi pensammo che ciò fosse troppo) si presentava tutti i giorni al lavoro, ma mettendo bene in chiaro che con lui voleva solo lavorare ed esser retribuita come ogni essere umano ha diritto. Lei è una donna forte e combatteva la sua battaglia, anche legale, anche per le altre donne che aveva scoperto erano venute prima di lei e sarebbero venute dopo.

E a te Alessia, donna forte che ad un tratto ha ceduto di colpo, che sei la nostra prima **sconfitta**, a tutte le Alessia che la nostra società **sconfitta** non ha saputo tutelare e proteggere, noi diciamo che il **Mobbing**, vocabolo abusato, ma piaga professionale dolente non è un fenomeno nuovo, esiste da sempre anche se è recente la sua chiara individuazione e trattazione.

Questa violenza, che non è mai insignificante e spesso si estrinseca anche nelle molestie sessuali strumentalmente attuate al fine di intimorire o avvilitare la persona, si concretizza nel sistema: una spirale perversa che nessuno riesce ad interrompere.

Un sistema il cui meccanismo presenta un paradosso di base: da una parte spinge a correre sempre di più, sapendo che da un'altra parte ti multerà per eccesso di velocità.

Non solo nelle aziende private, ma anche e soprattutto nel pubblico impiego le prevaricazioni e gli abusi sono all'ordine del giorno.

Mobbing è un "sistema" dunque usato per eliminare le persone.

Il singolo atto, però, non può costituire mobbing. Occorre riconoscere quelle situazioni di esasperata sensibilità individuale che rischierebbero di criminalizzare anche condotte innocue o del tutto tollerabili.

A causa della disinformazione sul fenomeno e delle patologie correlate, è mentalità comune che per carattere il mobbizzato sia un debole e/o lavativo che non ha voglia di lavorare, sicuramente uno che è geneticamente portato ad imbattersi in questo tipo di "malattia".

No Signori!

Il vero candidato al mobbing ha una personalità forte, stravagante, fantasiosa ed una scrupolosità lavorativa non comuni commiste ad onestà d'intenti.

Questo lo porta ad uscire dal branco, altrimenti ci starebbe bene a farne parte! Al contrario, le sue qualità, che opinabilmente possono essere positive o negative a seconda dell'ottica con cui si vedono, lo portano a non accorgersi che qualcun altro lo sta mobbizzando...

Il mobbing non è una malattia e il mobbizzato non è un fannullone, non un mediocre che si è imbattuto in un'esperienza troppo intensa che non è riuscito a gestire per la sua debolezza.

Le molte vittime di mobbing psicosociale sono persone attaccate al lavoro, scrupolose, talvolta ambiziose, sicuramente intelligenti e fantasiose con posizione talora ragguardevole.

Senza dubbio il candidato al mobbing è una persona che esce dal sistema perché non è in grado di farne parte.

Egli è troppo libero per costringersi nel branco, troppo onesto per cedere ai ricatti, troppo ligio ai valori per prevaricarli, troppo intelligente per accorgersi

dei mediocri che stanno complottando per sferrargli un attacco che ricorderà a vita.

Egli è una persona che ha il coraggio delle sue scelte e delle sue azioni che non sono mai contro la morale, i suoi saldi principi ed i suoi valori.

È una persona che ama il suo lavoro, lo svolge con estrema cura, precisione e fantasia uscendo anche dagli schemi e divenendo punto di riferimento per tutti.

È anche per questo che esce dal branco, viene preso di mira e distrutto affinché non nuoccia più alla stanca e mediocre società che lo circonda.

E lui non si accorge delle manovre organizzative per attaccarlo e distruggerlo!

Dall'alto della sua diversità, il tipo del mobbizzato non si accorge di chi gli sta intorno perché è *"superiore"* alla massa, è coraggioso e *"nessuno lo toccherà mai"* perché *"lui è intoccabile, necessario, indispensabile"* nelle situazioni lavorative.

È il punto di riferimento a cui tutti devono rispetto e referenza.

È, insomma, un po' superbo e scivola sulla buccia di banana: non si accorge per tempo della diabolicità del sistema nel quale sta entrando e che lo distruggerà. Quando si accorgerà, sarà troppo tardi.

E questo forte un giorno diventa bersaglio del sistema perverso fatto di angherie diaboliche finalizzate ad emarginarlo, come se improvvisamente fosse scattata una congiura silenziosa.

A lungo andare, ciò lo indebolisce sempre più fino a farlo divenire un debole, dipendente dal suo carnefice.

Dapprima non può credere che le assurdità che vede ed è costretto a vivere stanno capitando proprio a lui e, vergognandosi successivamente di ciò che è divenuto, si rode nei sensi di colpa fino ad ammalarsi seriamente e, nei casi più gravi, a divenire profugo in casa propria dovendo lasciare tutto, anche la famiglia, per scampare a pericoli grandissimi (non certo inventati) arrivando finanche a suicidarsi.

È una pena vedere persone di 50 anni o più, con 30 anni o più di onorato servizio, piangere come bambini perché sono stati defraudati della voglia di vivere. Un tempo, a quest'età, i lavoratori si apprestavano ad andare in pensione e lavoravano gli ultimi 10/15 anni sia nel pubblico sia nel privato assaporando la medaglia che lo Stato elargiva per ringraziarli di averlo servito con costanza e indefessamente. Ora, Esso li liquida permettendo un crimine che ha l'unico scopo di annientarli ed eliminarli dal mondo del lavoro senza nemmeno una pensione perché li licenziano.

Il lavoratore mobbizzato, le cui reazioni spesso rendono insofferenti le persone che lo circondano causandogli ulteriore solitudine e conflittualità, tende a scaricare sugli altri tutti i problemi concentrandosi sulla sua situazione lavorativa con atteggiamento ossessivo e crede di non aver alcun bisogno di cercare un aiuto: ritiene di possederlo già a priori in se stesso e nella sua famiglia che, alla lunga, non riuscirà a sostenerlo.

Si tratta naturalmente di un processo inconscio, ma spesso è origine di separazioni, divorzi e del fenomeno del bullismo nelle scuole.

La gravità delle ricadute negative che questa pratica determina sia a livello delle singole vittime sia del contesto sociale con nuove generazioni che

crescono già malate, sembra voler essere appositamente sconosciuta alle Istituzioni che dovrebbero, invece, farsene carico.

Egli diviene comunque una persona mortificata nella sua dignità che grida giustizia.

È nostra convinzione che, nella stragrande maggioranza dei casi, il mobbing sia uno strumento e non una devianza di chi lo mette in pratica, uno strumento attraverso il quale un'impresa costringe un lavoratore non più desiderato anche a rassegnare le dimissioni.

Un tempo, la ristrutturazione aziendale avveniva proponendo premi incentivanti a chi firmava le proprie dimissioni permettendo al lavoratore di ricrearsi un lavoro.

Ora la cecità fa credere di poter raggiungere questo obiettivo a costo zero: con il mobbing.

Esso è, invece, un crimine dannoso per l'azienda medesima e per tutto il sistema sociale.

Il nostro paese espelle dal ciclo produttivo i meno giovani senza garantire opportunità valide di reingresso e crea per i giovani un lavoro precario, incerto e con scarse possibilità di maturare valide esperienze professionali.

Le attuali premature espulsioni ed esclusioni dal ciclo produttivo, anche attraverso l'azione di mobbing, impediscono la trasmissione di capacità ed esperienza alle giovani generazioni.

È preoccupante pensare che per ottenere tutto questo viene attuato un "*buon sistema*" che prende un nome derivante dal comportamento animale: **mobbing**, comportamento dell'uomo sull'uomo che offende anche gli animali.

È recente la notizia della Fiat di cui 71 dirigenti sono indagati dalla Procura di Torino per lesioni su una serie di casi di malattie professionali sorte tra i lavoratori.

È recente la notizia che far spiare un collega costa all'azienda una media di 500 Euro, che la Confindustria ha ottenuto una vittoria al TAR del Lazio nullificando gli sforzi dell'INAIL nel riconoscere il mobbing come incidente sul lavoro con la sua famosa circolare 71, che ora la disperazione dei giovani viaggia on line con annunci come "Domani mi uccido".

E lo fanno sul serio!

Il benessere nei luoghi di lavoro, invece, è la sfida per il futuro.

Lo Stato deve intervenire mettendo in atto tutte le strategie possibili al fine di attuare campagne di prevenzione a tappeto in tutta Italia perché il fenomeno del mobbing possa essere prevenuto e/o precocemente riconosciuto, affinché anche i casi più gravi abbiano uno sbocco risolutivo positivo e non vengano abbandonati a se stessi causando l'inevitabile disperazione che spesso cagiona scelte insane che le cronache dei mass-media ci comunicano.

I lavoratori e i loro familiari devono essere aiutati a recuperare salute e dignità, anche con l'intervento di esperti professionisti.

Ciò consentirebbe alla vittima di far luce sulla propria esperienza, adottare iniziative per arginare l'attacco e porre molta attenzione onde evitare di essere prosciugata da tutti i personaggi senza scrupoli che, proclamandosi professionisti esperti sul mobbing, se ne accaparrano il business in questo libero mercato che è l'Italia.

Si chiede all'**I.N.A.I.L.** l'attuazione di capillari informazioni agli addetti ai lavori necessarie per la pratica sul campo dell'applicazione della normativa vigente che consenta il riconoscimento del mobbing come causa di malattie professionali.

La stessa richiesta viene fatta al **Sistema Sanitario Nazionale** (che detiene il primo posto nel mobbizzare i suoi dipendenti) affinché tutti i medici, specie delle strutture pubbliche, possano avere gli strumenti informativi e prevenire le malattie derivanti dall'azione mobbizzante.

Al codice delle malattie professionali non corrisponde quello per l'esenzione ticket, i medici non conoscono le normative INAIL né le procedure per la denuncia di malattia professionale che non denunciano.

Le patologie invalidanti derivate dall'azione mobbizzante, non sono facilmente riconosciute a meno che non vi siano patologie veramente invalidanti.

Quando si tratta di patologie di natura psichiatrica, o sono realmente molto, molto gravi come la sindrome schizofrenica o altre di questo tipo che abbiano anche una rilevanza di pericolosità sociale, (e in questo caso i medici alzano le mani), o altrimenti, si è obbligati a subire un giudizio soggettivo perché non vi è informazione, le tabelle non sono adeguate e quanto altro ...

Ci sono motivazioni socio culturali che impediscono in linea generale la obiettiva diagnosi delle patologie dovute all'azione mobbizzante.

Tali patologie per tanto tempo sono state temute, ora invece hanno assunto il giusto peso, ma non vengono riconosciute pienamente invalidanti come invece sono.

Di contro, occorre comprendere che il mobbizzato non è geneticamente portatore di malattia mentale invalidante, ma di altrettanto invalidanti difficoltà mentali.

I CPS, questo, lo devono capire!

Le somatizzazioni devono essere considerate delle vere e proprie malattie invalidanti.

Per effetto della nostra cultura, la scienza medica italiana tende a minimizzare le patologie derivanti da una sofferenza psichica e, pertanto, le somatizzazioni non vengono considerate degne di interesse perché non è stato lesa fisiologicamente l'organo...

Al contrario, si tenta di agire sulla volontà del soggetto spronandolo a *reagire e tutto passerà* convinti che il mobbing non porti conseguenze alla salute.

Non si considera che la tachicardia c'è veramente, che l'abbassamento invalidante del visus c'è veramente e che tutte le conseguenze del malessere dato da una sofferenza psicologica somatizzatasi ci sono veramente.

Signori, ma se il mobbing non porta conseguenze alla salute, mi spiegate come mai tutti i mobbizzati (quelli veri) hanno caratteristiche comuni di disturbo dell'adattamento e disagio mentale? Che non sono malattie mentali!

E perché i mobbizzati vengono curati e trattati come malati mentali geneticamente portatori della malattia?

Di contro, il far leva sulla volontà del soggetto che ormai è stata annullata, non serve a nulla, anzi, aggrava le condizioni perché il paziente si sentirà ancor più colpevolizzato e inerme di fronte ad una patologia che non vuole, ma deve subire senza vie d'uscita.

E nelle condizioni di dover convincere gli stessi medici/specialisti del suo stato di malattia, egli si ammala così gravemente da non riuscire più a gestire la sua vita che diviene un guazzabuglio.

E se fosse vero che questo meccanismo perverso è innocuo come i bontemponi ci vogliono far credere, come mai il branco si forma proprio per paura di subire le torture subite dalla vittima?

Il mobbizzato, a cui è stata uccisa anche la dignità della malattia, non è solo divenuto inidoneo alla mansione, ma disabile alla vita.

Angelo Izzo, autore di un massacro, che si commuoveva e commuoveva psicologi, criminologi, psichiatri, giudici e quant'altri che lo definivano "una brava persona redenta", ha poi gestito con disinvoltura la sua vita fuori dal carcere procurandosi armi, progettando rapine, uccidendo ancora nella pausa pranzo del lavoro che svolgeva in semilibertà. Allo stesso modo, considerate che la mente umana può giocare scherzi ben peggiori.

Essa è perfettamente in grado di essere lucida ed efficiente in ambiti ove non vi è coinvolgimento personale, ma quando è obbligata a disbrigare le proprie stesse vicissitudini, essa è sconvolta dalle ferite non mai rimarginate.

Il mobbizzato, spesso, minimizza i suoi sintomi perché non vuole ammettere che il sistema l'ha distrutto, si vergogna di quello che gli è accaduto, di ciò che è diventato e lo nasconde anche a se stesso.

Non riconoscere le giuste dinamiche e non intervenire equivale a condannarlo a morte.

Il mobbing è allora un crimine inaudito e si chiede agli addetti ai lavori di tenere sempre ben presente il Giuramento di Ippocrate che è anche servizio per la vita e alla dignità della vita. Si chiede ai medici di non trasformare il giuramento di Ippocrate in giuramento da ipocriti!

Le iniziative sindacali e il sistema di tutele dei diritti introdotti dalla moderna legislazione del lavoro hanno di mira soprattutto la difesa del soggetto debole nel contratto (il lavoratore subordinato) nei confronti del soggetto forte (il datore di lavoro), ma non sono certamente riuscite a debellare il fenomeno, anzi, inverosimilmente, loro malgrado, lo hanno favorito.

Le persecuzioni messe in atto dal datore di lavoro, infatti, spesso tengono conto delle tante norme poste a tutela dei lavoratori e, nella dinamica attuativa, evitano che la vittima possa ricorrere a norme specifiche di tutela (ad esempio, non potendo attuare il licenziamento o il trasferimento illegittimo, o dovendo reintegrare il lavoratore illegittimamente licenziato, lo si lascia privo di incarichi...).

In questo senso si ha buon motivo di ritenere che esse saranno in futuro ancora più subdole e indirette e che troveranno un lavoratore ancora più indifeso sia a causa della precarietà del mercato del lavoro, sia a causa dell'indebolimento del sistema di tutela conseguente alla espansione delle politiche della flessibilità e al conseguente aumento della soggezione psicologica del dipendente.

In aggiunta alla consueta assistenza individuale e collettiva, si chiede ai sindacati di assumere un ruolo ancora più attivo, anche collaborando con le Associazioni di settore, nel favorire la presa di coscienza individuale e collettiva e la conseguente esecrazione del fenomeno di cui una efficace azione preventiva e repressiva si otterrebbe mediante la contrattazione collettiva. Si

chiede l'inclusione in tutti i contratti collettivi di lavoro di specifiche norme di riconoscimento dei comportamenti ascrivibili al mobbing.

In tali contratti dovranno essere previsti provvedimenti disciplinari per la loro repressione. Si chiede l'introduzione in tutti i contratti di lavoro di considerazioni specifiche riguardanti i lavoratori mobbizzati che, per loro specifica patologia, non possono e non devono essere equiparati agli altri ai quali attualmente vengono indirizzati gli articoli che riguardano le assenze per malattia (superamento dei comportamenti di malattia, obbligo di rispettare le fasce orarie con particolare riferimento alle frequenti richieste di visite medico-fiscali usate dalle aziende pubbliche e private come ulteriore arma mobbizzante... Ad esempio, è difficile per una persona mobbizzata che vive da sola ed abusa di psicofarmaci essere lucida e sentire l'arrivo della visita fiscale...).

Si consideri la necessità di concessione alla persona mobbizzata, in presenza di una ufficiale diagnosi di patologia da mobbing, dell'esenzione da ogni forma di pagamento nell'ambito sanitario.

Si chiede l'attuazione di capillari informazioni di categoria, ma anche e soprattutto dei rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in quanto soggetti che avrebbero gli strumenti per prevenire e contrastare tale fenomeno sul nascere.

Un'azione capillare di informazione, prevenzione e sensibilizzazione al problema, si chiede anche alla **Chiesa** che tanto sancisce il rispetto della Dignità umana e, per bocca del Suo santo Padre Giovanni Paolo II, tanto l'ha invocata.

Dignità, un valore, di fatto non più riconosciuto, ma ancora sancito in ogni dove e tutelato anche dalla Costituzione Italiana che è costata sangue.

La dignità non te la danno gli psicofarmaci, anche se in alcuni casi sono necessari.

Questo sistema ti distrugge nella completa indifferenza di tutti, di tutti quegli organi che, invece, sono preposti a tutelarti e qui ci mettiamo tutti, ma proprio tutti...

Indifferenza... Il contrario dell'amore non è l'odio, ma l'indifferenza. L'odio spesso non è che una variante impazzita dell'amore. L'indifferenza invece riduce a nulla l'altro, non lo vedi neppure, non esiste più, non t'accorgi di lui. L'indifferenza avvelena la terra, ruba vita agli altri, uccide e lascia morire; è la linfa segreta del male, molto subdola e sottile; permea la nostra vita e la gela progressivamente.

Una nostra fruitrice di sinistra l'altro giorno mi diceva:- Mi sono accorta che oggi manca la compassione!-

E se si è accorta lei che è di sinistra e lo prova sulla sua pelle, perché non lo sbandiera la Chiesa? Perché non grida che con queste leggi di morte il sistema paralizza le persone costringendole nell'indigenza togliendo loro la dignità, il diritto di vivere, di mangiare a sazietà e di esprimersi liberamente? Perché non denuncia apertamente questi sistemi che si prefiggono progetti di morte bloccando la vita, la vera vita? Perché non si occupa allo stesso modo dei dimenticati dei paesi sottosviluppati pure dei dimenticati dei paesi ricchi come il nostro?

I deboli di tutti gli orizzonti, non hanno posto in questa società moderna!

Considerato che le norme civili, tuttora esistenti nel nostro ordinamento legale, sono praticamente inefficaci nei confronti dei comportamenti persecutori messi in atto dai colleghi proprio perché pensate per tutelare il soggetto debole nel rapporto di lavoro dalle prevaricazioni solo del datore di lavoro, considerato che le norme penali possono essere utilizzate solo in casi limite e non, ovviamente, per analogia proprio per la loro stessa natura tassativa, si conclude che occorrono leggi specifiche che tutelino le vittime di questo orrendo crimine.

Il varo di uno dei numerosi disegni di legge fin ora più volte presentati in gran numero nei due rami del Parlamento, ma tutti fermi in attesa di approvazione, supererebbe l'attuale anomalia che vede tutelati nella loro "dignità" anche sul luogo di lavoro i lavoratori stranieri, in particolare quelli extracomunitari, ma non quelli italiani che inverosimilmente, ancor oggi, non sembrano aver diritto ad una legge corrispettiva che li tuteli nella loro "dignità" sul luogo di lavoro.

Si chiede alla **Magistratura** di applicare le leggi esistenti con sensibilità sempre maggiore riguardo al problema ed alle sue conseguenze sull'individuo evitando l'insistente preoccupazione di connotare finalisticamente la condotta perché ciò spesso si traduce, all'atto pratico, in un diabolico onere probatorio per il lavoratore in cerca di tutela.

Per la legge non vi è crimine se la persona viene uccisa psicologicamente e non dimostri che ha davvero ricevuto un danno: è come se non avesse subito nessuna offesa.

La magistratura si muove solo se scorre del sangue. Ma quello del cuore, quello interno derivato dalle vessazioni, dalle molestie morali che ti uccide dentro ed è origine di suicidi ed omicidi, non la interessa. Spesso la violazione del codice determinata dalle azioni mobbizzanti non la interessa. Di contro, il codice penale ora sanziona chi maltratta gli animali.

Ma i mobbizzati sono persone!

E se per caso hai il marito, la moglie, un figlio o una figlia tossico dipendente, le concause non ti danno scampo: sei sconfitto in partenza!

E se poi un tuo stretto parente è malato di mente, ti sei inventate tutte le situazioni avversative che dici di subire: non hai scampo! Quale scienza medica potrà mai darti la giustizia che meriti e la ragione che hai?

Sei segnato: per la legge non hai ragione.

La legge... la legge è uguale per tutti, ma per alcuni è più uguale degli altri!

E mordi il freno, specie quando entri nella spirale di professionisti che dovrebbero farti ottenere quella giustizia che la legge ti promette, ma che di professionisti hanno solo il nome. Essi hanno gli occhi ad Euro e la competenza che sbandierano si traduce in un guazzabuglio di errori coperti dal *segreto professionale* commisto a scorrettezza e disonestà.

Così accade, bene che vada, che il lavoratore malato e licenziato per poter far valere i suoi diritti e riceverne l'esiguo ristoro di cui abbiamo relazionato, deve pagare il legale che sia esperto mobbing perché deve adeguatamente giostrare il giudice, il medico legale, lo psicologo del lavoro e quant'altri per far capire al giudice che gli è stato fatto un crimine... per poi riceverne un esiguo ristoro.

Ed allora, visto che il dolore è già una ferita profonda, perché rimarginarla regalandoti la giustizia agognata? È molto più comodo alienarti al punto da

cancellarti anche fisicamente, tanto, poi i mass media diranno che sei malato di mente, *hai problemi di tuo*: lo hanno sancito quegli psicologi, psichiatri, sociologi, magistrati, criminologi, giornalisti che avevano riabilitato Angelo Izzo alla vita marchiandolo come *brava persona*, ma lo era solo nei loro desideri. Come nei loro desideri tu non sei mobbizzato, sei malato di tuo. Altrimenti dovrebbero ammettere che è malata tutta la società, che fa giusto ciò che è sbagliato e sbagliato ciò che deve essere apprezzato come giusto.

E allora, chi ti potrà mai credere quando affermi di avere la posta sotto controllo, di essere seguito, di non ricevere l'ok del mutuo perché sei mobbizzato e devi vivere in un camper a vita...

La logica umana non può crederti come tu non puoi credere a quello che vedi che ti stanno facendo e allora divieni profugo in casa tua, devi abbandonare tutto, anche te stesso.

Inverosimilmente, non come in America, qui in Italia vige la convinzione che la persona non ha prezzo e quindi il ristoro del danno deve essere figurativo, più che altro, una soddisfazione per l'individuo il cui avvocato, a volte, è ristorato molto di più con una parcella che supera il danno liquidato al suo assistito. In parallelo, tra i giudici vige la mentalità che le cifre di ristoro non devono essere alte perché in tal modo si metterebbe in serio pericolo l'economia Italiana in quanto le aziende chiuderebbero in perdita.

No signori Giudici, l'economia non si sfalda a causa delle vostre laute sentenze, ma inverosimilmente a causa della loro economicità perché non fanno paura a nessuno...

Per tali motivi il "mobbing" è stato finora difficilmente contrastato e raramente punito!

Si chiede alla **Regione Lombardia** di emanare al più presto una legge organica sul mobbing come l'Umbria, il Friuli Venezia Giulia, la Puglia.

In un'Italia dove non si dà dignità neanche alle vittime di una strage, dove si ritengono "brave persone" gli autori di massacri, dove si privilegiano gli stranieri, come possiamo pensare di dare dignità ai lavoratori con una legge specifica sul mobbing, specie se questa è basata sull'intervento del medico competente pagato dal Datore di Lavoro?

Marco Biagi, giuslavorista, geniale professore troppo scomodo come collaboratore del Welfar, caduto sotto i colpi delle Brigate rosse, a causa delle minacce di morte ricevute, voleva semplicemente lavorare tutelato da una scorta che non ebbe e per questo fu ucciso come la pentita Banelli ebbe ad affermare in tribunale. "Un rompico..."(come l'aveva definito l'allora ministro dell'Interno Scayola per le sue richieste di protezione).

Il rispetto dell'uomo in quanto persona è un concetto che non si discute, non si deve discutere.

Ogni violazione dei diritti della persona prepara lo stato totalitario.

Se i concetti di totalitarismo prendono il sopravvento, siamo nelle condizioni di inciviltà.

L'essere umano ha e deve avere una dignità inviolabile, **sempre!**

Il nostro che viene chiamato progresso, è barbarie che produce morte dello Stato.

Uno stato libero e democratico, una nazione con la pretesa di avere una Costituzione, una Bandiera, di essere considerata Patria, deve essere una

famiglia in cui ogni membro sappia a chi dar conto e a chi chiedere comprensione e giustizia in ogni circostanza della vita che deve essere degna di essere vissuta e tutte le strutture di uno Stato che si ritiene di diritto devono essere messe a disposizione affinché i suoi figli possano viverla degnamente, altrimenti si va verso l'auto-distruzione dello Stato che sotto le mentite spoglie della democrazia...uccide se stesso e i suoi stessi figli.

E il Governo a cui tale compito è dal Popolo affidato ha il dovere di tenere ben presente questa priorità in ogni suo atto o azione.

Occorre abbattere il muro di silenzio, paura, omertà, tipico della cultura italiana e porre le basi per il raggiungimento, a breve, di una degna condizione per i lavoratori ed i loro familiari in un'ottica di prevenzione ed inclusione sociale con lo sguardo fisso ai nobili esempi uccisi dal sistema come Biagi e D'Antona, Falcone e Borsellino regalatici dalla Magistratura, Tobagi regalatoci dal giornalismo ed al più grande mobbizzato della Storia, Gesù Cristo che dava fastidio perché lavorava troppo: operava i Miracoli anche di sabato.

La coraggiosa scelta politica di informazione, prevenzione e tutela definirebbe correttamente questi comportamenti ed i crimini oggi impunemente perpetrati potrebbero essere combattuti, il mobbing uscirebbe dalla clandestinità, la vittima avrebbe il coraggio di parlarne senza vergognarsene e il mobbizzatore sarebbe individuato e fermato in tempo.

L' **ASSOCIAZIONE AMICO** che rappresento si ispira all'ingenuità di alcuni bambini defraudati dei valori umani e dell'innocenza ai quali i soci fondatori si rifanno per restituire loro il progetto originale, attuandone il desiderio, affinché possano riprendersi i valori che gli adulti hanno loro negato, affinché sia loro restituita la dignità di futuri cittadini di questo Stato che gliel'ha negata.

E nello spirito di bambini, a nome di coloro che a noi si rivolgono per denunciare e segnalare i crimini dei quali sono vittime sul posto di lavoro, vogliamo gridare chiaro e forte: - giustizia e vergogna!-

Giustizia per un cambiamento culturale dei valori individuali, degli atteggiamenti, delle espressioni verbali e delle modalità di interazione con particolare riferimento alla ricchezza della famiglia e della società. Solo nella sua solidità, essa può essere veicolo di crescita completa di tutti i suoi membri, specialmente dei minori che sono chiamati a sorreggere, in maniera equilibrata, le sorti dell'umanità nel prossimo futuro.

Vergogna per tutte quelle strutture preposte a farlo e non lo fanno.

E ci teniamo a precisare che, per il raggiungimento di tale traguardo della collettività, anche di ciascun fruitore, la nostra Associazione ha una grande forza, quella dei mobbizzati: non si vende non vende nessuno!

Noi siamo un'Associazione di estrazione cattolica, specificatamente mariana e, al contrario di quanto avviene oggi con la falsa motivazione del rispetto umano, da buoni mobbizzati, abbiamo il coraggio delle nostre scelte e non ci vergogniamo di dirlo.

Affinché nel mondo sia ristabilito il diritto e la giustizia mettiamo la soluzione di tutte queste problematiche nelle mani di Maria, Madre e Signora di tutti i Popoli, Corredentrice e Divina Immacolata Concezione.

Mori: Concludiamo con l'amico Giuseppe Zaffarano che rappresenta l'Associazione "Lavoro Over 40".

I METODI DI ESPULSIONE DAL CICLO PRODUTTIVO: DISOCCUPATI IN ETÀ MATURA, QUALI RIMEDI?

Dr. Giuseppe ZAFFARANO, Presidente dell'Associazione Lavoro Over 40

Premessa: Molte delle cose che intendevo dire e che troverete nella relazione, sicuramente sono già state dette dai precedenti relatori. Vorrei riprendere il concetto del Senatore Pizzinato, una voce autorevole perché ha vissuto 60 anni nel mondo del lavoro, il quale ha affermato che il mondo del lavoro sta cambiando; sta cambiando in tutte le sue forme, sta cambiando nei confronti del lavoratore, sta cambiando e deve cambiare nei confronti delle istituzioni, e dovrebbe cambiare anche da parte delle aziende; sottolineo "dovrebbe" perché purtroppo questo ultimo cambiamento è il più difficile da attuare. Il tema del mobbing che tocchiamo con questo convegno è solamente una delle condizioni che portano le persone, soprattutto al di sopra dei 40 anni, ad essere escluse dal mondo del lavoro con una grandissima difficoltà a rientrare. Che cosa significa questo? Che ci possono essere tante altre cause di esclusione dal mondo del lavoro. Ad esempio che un quarantenne in forte crescita nelle aziende potrebbe avere scelto o essere stato costretto a scegliere l'uscita dall'azienda con una liquidazione sostanziosa. Ma dopo sei mesi si accorge che è deprofessionalizzato; è senza soldi; comincia ad avere delle tensioni all'interno della famiglia, ed altre difficoltà. E il problema psicologico si affaccia prepotente così come è prepotente nel caso del mobbizzato.

Le domande

Allora la domanda che ci poniamo, ed è la ragione per cui è nata l'Associazione Lavoro Over 40, è che se le aziende espellono le persone e queste non possono essere ricollocate perché rifiutate dal mondo del lavoro stesso, con quali mezzi possono sostentarsi? Queste persone vogliono soluzioni immediate, vogliono ritornare a lavorare, vogliono dimostrare di essere capaci di svolgere un'attività nel mondo del lavoro, vogliono dimostrare che possono essere ancora utili. E questo vale per i quarantenni, per i cinquantenni e per le persone vicine alla pensione. A questa domanda noi dell'Associazione tentiamo di trovare risposte e soluzioni, valide per queste persone che vivono un disagio sociale molto forte, spesso non riconosciuto dalle leggi attuali (disoccupazione, mobilità etc.). Come facciamo a ricollocare queste persone? Quali mezzi possiamo adottare?

Le uniche strade che abbiamo trovato, e che sono percorribili, sono sostanzialmente due: la prima è la cosiddetta ricollocazione, cioè trovare un'azienda che consenta al lavoratore espulso o escluso dal mondo del lavoro di riprendere il percorso interrotto, magari dopo un periodo di addestramento alle nuove situazioni aziendali. L'altra strada è l'autoimprenditoria e vale a dire convincere queste persone che una soluzione potrebbe essere quella di percorrere la strada della consulenza o dell'associazione con altre persone per sviluppare una nuova attività, o dell'attività svolta in maniera autonoma. Ma c'è un problema di fondo da risolvere, che abbiamo scoperto anche noi strada facendo. Abbiamo scoperto che queste persone escluse dal mondo del lavoro hanno l'assoluta necessità di un supporto psicologico, un supporto che li porti a

riconsiderare se stessi, a riconsiderare le loro capacità, ad aiutarle a far emergere le segrete passioni, o capacità che potrebbero essere espresse con modalità diverse e consentire di affrontare una nuova attività. È un lavoro molto duro, pesante, che ci vede impegnati tutti i giorni con molte difficoltà, molte ansie e molti ostacoli da superare dettati dal mondo che ci circonda, "assurdamente" sordo.

I necessari cambiamenti culturali

Accolgo in pieno la valutazione di Pizzinato, che il mondo del lavoro deve cambiare, deve cambiare nelle sue connotazioni fondamentali. Dirò di più.

Finora gli interventi fatti dai diversi governi che si sono succeduti nell'ultimo decennio, sono andati nella direzione di modificare lo status del lavoratore e del suo rapporto contrattuale.

Si dimentica invece che anche le aziende devono attuare un cambiamento culturale. Se non andiamo a modificare la cultura delle aziende, si potranno avere lavoratori di 40 anni, lavoratori di 30 anni, o di 20 anni espulsi dal mondo del lavoro, ma se sono rifiutati dall'imprenditore, la società non trarrà alcun beneficio da qualunque azione, sotto forma di legge e/o incentivi, che andremo ad intraprendere.

Cosa significa modificare la cultura dell'impresa? Significa ad esempio fare in modo che le aziende non ragionino più a due dimensioni (costi e ricavi), lasciando all'intervento pubblico i costi sociali in caso di crisi.

La nuova cultura aziendale deve "riconsiderare" gli aspetti sociali, come avevano fatto i grandi imprenditori del primo novecento (Pirelli, Olivetti, la stessa famiglia Agnelli, Crespi e tanti altri) che avevano investito nel loro ruolo sociale ottenendo in cambio orgoglio di classe, attaccamento e fedeltà all'azienda.

La nuova cultura aziendale deve "rivedere" il contesto sociale in cui vive; considerando i collaboratori come persone come uomini che hanno soprattutto una dignità da difendere e da esprimere e non risorse al pari delle materie prime, macchinari e il materiale di consumo. E le persone hanno un'anima, un'intelligenza, una professionalità ed una fedeltà che se correttamente coltivate diventano il migliore antidoto ai momenti di crisi. Oggi le aziende hanno perso questa cognizione importante e bisogna ricostruirla. Io sono convinto, assolutamente convinto che se l'azienda in un momento di crisi possiede quel radicamento sociale auspicato, il lavoratore è disposto ad offrire con impegno il suo contributo affinché l'azienda possa superare i momenti di crisi.

La nuova cultura aziendale deve "rivalorizzare" e premiare la professionalità ed utilizzarla con sapienza. La rivalutazione dei lavoratori maturi over 40 (spesso considerati inutili o "zavorra" e allontanati o rifiutati per rincorrere incentivi all'assunzione di altre categorie di persone) deve diventare un punto di forza nelle aziende. Mi spiego meglio: quando un imprenditore rifiuta l'over 40, lo fa perché ha degli incentivi dallo Stato per l'assunzione di giovani, oppure perché il giovane è più plasmabile del lavoratore maturo? In qualunque caso non si tiene in considerazione che l'esperienza maturata da un over 40 e la sua capacità di riconoscere alcuni problemi che avvengono nel corso della vita di

lavoro consentono la loro risoluzione in minor tempo, con più efficienza e quindi alla fine con minor costo. Frequentemente invece accade che le aziende dichiarano di volere mantenere i lavoratori over 40 nel loro contesto, ma poi invitano i loro direttori del personale a "ringiovanire i ranghi", attuando una grande ipocrisia comportamentale e generando situazioni che noi (Associazione Lavoro Over 40) rileviamo e cerchiamo di curare.

È importante che le aziende comincino a fare, anzi a rispolverare queste vecchie ma pur sempre valide considerazioni. E qui credo che ci voglia un po' di tempo, che potrà essere ridotto se anche le istituzioni si impegnano su questo fronte.

Anche il governo (di qualunque tendenza sia) e le istituzioni devono giocare il loro ruolo nel guidare e dirigere questi cambiamenti. Devono focalizzare l'attenzione sul condurre ed educare le imprese a svilupparsi in una determinata direzione, sempre nell'ottica della salvaguardia della dignità dell'uomo. Purtroppo oggi nel panorama italiano assistiamo ad un fatto increscioso: che gli incentivi una volta introdotti poi continuano ad esistere, anche quando non ce n'è più la necessità. Cosa significa questo? Che le istituzioni ed il legislatore devono vigilare sulle direzioni da prendere ed evitare fughe in avanti tenendo sotto controllo la crescita del fenomeno e la transizione verso una nuova struttura del mondo del lavoro. Le leggi che emanerà dovranno essere improntate all'equilibrio tra la trasformazione della classe lavoratrice, assicurandosi che avvenga cambiamento culturale delle aziende. Gli incentivi in una direzione o l'altra dovranno essere solamente uno strumento, uno stimolo temporaneo e non permanente. Terminata la fase di temporaneità anche l'incentivo deve terminare. L'abilità del governo deve essere quella di capire il momento in cui intervenire con gli incentivi e leggi mentre il coraggio invece deve essere quello di interrompere gli stessi incentivi e leggi senza farsi condizionare dall'una o l'altra parte.

Ma dove sono i sindacati? Anche i sindacati devono cominciare a prendere visione di questi cambiamenti e contribuire per la loro parte. Oggi, sul tema degli over 40 e 50 sono latitanti e dubbiosi nell'affrontare in modo radicale il problema del loro reinserimento, salvo che non si tratti di problematiche molto grosse quali Alitalia, Postalmarket, Fiat o altro. Non se ne conoscono le ragioni, ma è certo che ora il problema dei lavoratori maturi non può essere trascurato ma deve essere affrontato con la dovuta serietà ed impegno. Del resto loro sono gli interlocutori più ascoltati sia dalle aziende che dalle istituzioni. Sono loro quindi che devono farsene carico. È doveroso rimarcare che i sindacati su questa partita degli over 40 hanno perso il treno, come hanno perso il treno sulle problematiche giovanili. Non si sono accorti della crescita del fenomeno e l'hanno sottovalutato.

Le sperimentazioni

Questi sono i principi di fondo che ci stanno guidando; ma che cosa abbiamo fatto fino ad oggi? In un anno e mezzo di vita credo che abbiamo fatto tante cose.

Innanzitutto abbiamo cominciare ad abbozzare e a portare avanti la sperimentazione a cui accennava Pizzinato sugli sportelli Over 40. A Roma e in provincia di Varese ci sono stati primi tentativi che si stanno concretizzando.

Con la Fondazione Adecco, abbiamo creato e sviluppato dei corsi di autosostegno psicologico. Oggi stiamo programmando un'altra serie di corsi di autosostegno con altri partner.

Sul tema della ricollocazione abbiamo collaborato con Italia Lavoro, per la ricollocazione di 900 quadri, ottenendo un discreto risultato di ricollocazione di circa 300 persone. È un risultato che può essere letto in modo negativo (poche persone rispetto il traguardo previsto) oppure positivo (è la prima sperimentazione del genere ed ha indicato come percorrere la strada). Noi lo leggiamo in modo positivo.

Stiamo partecipando a un progetto finanziato con i Fondi Europei Equal per la ricollocazione di Over 40 nel Lazio (Skill Sinergy).

Sia in Lombardia che in Piemonte stiamo sperimentando delle attività di ricollocazione ma anche di sperimentazione di autoimprenditoria.

Nel Veneto stiamo cercando di sviluppare delle attività di outplacement in cui la regione può intervenire come elemento finanziatore .

Queste sono le cose che noi abbiamo fatto in un anno e mezzo, sembrano forse poche, ma se sapeste il lavoro che c'è dietro vi rendereste conto che non abbiamo fatto assolutamente poco.

Le difficoltà legislative

Nonostante i nostri sforzi registriamo moltissime difficoltà a colloquiare con istituzioni ed altre organizzazioni per trovare delle soluzioni a queste persone over 40: ci si mette anche in mezzo la legislazione.

L'associazione oggi non è né carne né pesce: l'articolo 6 della cosiddetta Legge Biagi o meglio ancora del D. lgs 276/03, non ci riconosce tra i particolari regimi di autorizzazione e cioè tra quegli enti che automaticamente possono fare da intermediazione di lavoratori tra l'industria, il mondo del lavoro e il mondo dei disoccupati. Non potendo essere intermediari, siamo costretti ad operare come cerniera, ed a collaborare in paternariato con organizzazioni che progettano attività sperimentali sugli over 40.

Registriamo anche limitazioni generate dalla legislazione fortemente datata sulla cooperazione sociale. La condizione di lavoratore over 40 non è "certificata" come una condizione sufficiente per creare una cooperativa sociale, cooperativa che poi consentirebbe di avere delle agevolazioni di carattere economico ma anche canali preferenziali verso la pubblica amministrazione, che potrebbe trarre molti vantaggi nell'utilizzare le nostre professionalità per sanare molte difficili situazioni nel pubblico.

Poi dobbiamo combattere la legislazione europea, che riconosce lo svantaggio agli over 50, mentre lo svantaggio oggi si presenta già per gli over 40. Cosa significa questo? Significa che la legislazione europea, o comunque le direttive europee sono fortemente datate.

Infine c'è un altro grosso impedimento che stiamo combattendo: la discriminazione per età. Esiste una direttiva europea che vieta la discriminazione, a cui fa riferimento una legge italiana, il D.Lgs 216/03, che vieta esplicitamente di fare la discriminazione per età sia nelle inserzioni che

nella selezione del personale, al pari della discriminazione per sesso, di razza e di religione. Bene, questa legge è largamente disattesa. Anche lo Stato che ha promulgato tale legge non la rispetta. Lo dimostra un bando di concorso per segretari alla Camera dei Deputati che indica come vincolo l'età 18-45 anni. In occasione della presentazione delle 4000 firme per sostenere la discussione di alcuni disegni di legge riguardanti la condizione degli over 40, abbiamo fatto presente l'anomalia al vice-presidente della camera, ma ha glissato ed ha fatto finta di non vedere il problema.

Conclusioni

Quindi noi come Associazione Lavoro Over 40 siamo impegnati in modo volontario, non pagato da nessuno, rubando tempo al nostro lavoro, alla famiglia ed allo svago a sostenere questo difficile tema lavorando in due direzioni: sulla ricollocazione e l'autoimprenditoria, cercando soluzioni anche con le istituzioni pubbliche, e sulla crescita della sensibilità culturale. Una sensibilità culturale che deve andare nella direzione delle aziende, ma deve anche andare, nella direzione del lavoratore. Sì perché il lavoratore ormai deve capire che il posto di lavoro, non dobbiamo nascondere, non è più un posto fisso ed a tempo indeterminato. Il lavoratore deve capire che deve giocare il suo futuro sulla professionalità che lui stesso riesce a creare. E dietro la professionalità ricade anche tutto il tema della formazione continua e quanto altro. E poi dobbiamo ancora cercare forme di collaborazione con le istituzioni e con i sindacati, Insomma dobbiamo fare un grosso lavoro

Ma la cosa più importante che ci guida giornalmente e che ci fa sperare per il futuro e che indirizza sempre le nostre scelte in una direzione piuttosto che un'altra, è il chiedersi sempre se nell'azione che stiamo sviluppando in quel momento rispettiamo la dignità dell'uomo. Se la risposta è positiva seguiamo. Se al contrario la risposta è negativa rifiutiamo quella scelta e cerchiamo un'altra strada perché la dignità dell'uomo venga assolutamente rispettata. È l'unico principio fondamentale alla base della nostra azione.

Dr.ssa Mori

Chiudendo questa giornata di riflessioni, io ringrazio intanto per avermi chiamato in questo ruolo, ringrazio a nome di tutti, i relatori, e credo di poter ringraziare a nome degli organizzatori e dei relatori, tutti i partecipanti a questo convegno. Voglio anche ringraziare, a nome della collettività tutta, vorrei dire della collettività nazionale, questo momento di informazione e confronto che qui è stato creato e offerto a cura di tutti gli organizzatori e partecipanti a questa giornata di riflessione: contro la solitudine di chi oggi "soffre" il lavoro, avete socializzato il problema, e non è cosa da poco. Adesso si tratta di andare avanti, insieme ai tanti soggetti che qui sono stati chiamati in causa, ai quali, credo a nome di tutti, io ne vorrei aggiungere un ultimo, quello che a oggi, su questi argomenti, troppo spesso recita la parte del "convitato di pietra": la politica, la quale politica ormai da troppi anni si limita a svolgere il ruolo del notaio dell'economia, e forse, di ruolo, deve ritrovarne un altro, non fosse altro un po' più "creativo". Grazie.

VARESE – 29 OTTOBRE 2005 – SALA CONVEGNI DI VILLA RECALCATI

Dr. Roberto MARABINI

Moderatore al convegno di Varese – Direttore responsabile del settimanale Lavoro e carriere e del sito Catapulta.it

Saluto delle Autorità Regionali

Dr. Loris FANTINI

Responsabile dell'Unità Operativa Promozione e sostegno del Terzo Settore e del Partenariato Sociale, Struttura Politiche del terzo settore, Unità Organizzativa no-profit e Innovazione D. G. Famiglia e Solidarietà Sociale

Dr. Fantini

Buongiorno a tutti e grazie per l'occasione che oggi ci viene offerta anche di entrare nel merito di questo importante argomento "Lavoro: Etica e Diritti". Porto i saluti dell'assessore Giancarlo ABELLI, Assessore alle Politiche Sociali - Direzione Famiglia e anche del nostro vice-direttore, avv. Caterina PERAZZO che, durante l'apertura del primo convegno tenutosi sullo stesso argomento a Milano il 28 maggio, ha lanciato una serie di iniziative che la Regione intende portare avanti come momenti di analisi e discussione e che nel futuro svilupperà concretamente su questo particolare argomento.

Rivolgo un saluto e un ringraziamento anche alle Associazioni che hanno organizzato questo convegno. Esse, da circa un anno, collaborano con la Regione Lombardia proprio sul tema che oggi andremo a sviluppare: "Lavoro: etica e diritti".

Ora voglio rispondere alle domande: "Perché proprio la Direzione Famiglia della Regione? Perché un Assessorato alle Politiche Sociali si occupa di questo argomento? Qual è il tipo di lavoro che abbiamo iniziato insieme? Quali potranno essere gli sviluppi anche per il futuro?".

Un lavoro che è iniziato recentemente e che ha dato punti di convergenza molto importanti sotto il profilo dell'incontro, del dibattito e delle aperture, è quello che vede la realizzazione di progetti presenti, ed altri che per il futuro potrebbero essere avanzati su questo importante tema. Non ritengo di addentrarmi, oggi, nella spiegazione analitica delle modalità di lavoro concordate con le Associazioni interessate insieme alla Regione allo svolgimento di tali progetti in quanto sono dettagli che si concluderanno con il perseguimento dell'obiettivo primario di coinvolgere a questo importante problema tutte le Realtà Istituzionali presenti sul territorio lombardo.

Noi riteniamo che le Associazioni, le aggregazioni che si creano intorno a dei problemi con chiare prospettive, possono essere le migliori antenne della Società per comprendere l'insorgenza dei fenomeni e le sua ricadute all'interno della Società stessa.

In Regione Lombardia, io sono responsabile delle realtà no-profit, del Terzo Settore e di tutte le aggregazioni associative della nostra Regione. Inoltre, mi occupo di un momento più preciso che è quello di incontro del partenariato

sociale. Metto attorno al tavolo tutte le realtà dell'associazionismo e del volontariato che si riconoscono momento operativo che è poi quello fondamentale.

L'avv. Perazzo, a Milano, presentava un'ipotesi di lavoro di questo genere, un primo passaggio significativo riguardante la tematica del fenomeno che oggi stiamo affrontando qui a Varese in questo convegno.

È un'ipotesi ora concretizzata nell'accordo di un percorso di lavoro definito con le Associazioni oggi qui presenti ed inquadrato in una ampia visione che ci vede impegnati su tutto il territorio che fa capo alla Regione Lombardia.

Un progetto in tal senso è stato concretizzato e verrà avviato in maniera più significativa nel 2006: una ricerca non solo sul fenomeno mobbing, ma sulle problematiche che il mobbing produce all'interno della società civile, sugli effetti che esso sviluppa nel mondo del lavoro. Parlo in buona sostanza di una ricerca approfondita su quelli che sono i temi dominanti del nostro convegno di oggi. Tale progetto, affidato ad un Ente di ricerca, vedrà comunque coinvolti tutti gli attori che oggi hanno organizzato questo convegno e mi riferisco alle Associazioni qui presenti.

Nello specifico, si andrà poi a produrre, alla fine di tale progetto, un percorso non più solo seminariale, ma atto a capire il fenomeno, le ricadute e i procedimenti. Tutti elementi che dovranno essere presi nella dovuta considerazione affinché alla fine della ricerca vi sia un risultato concreto.

Un Osservatorio Regionale, quindi, su una tematica che non si occupi esclusivamente di mobbing, ma di tutte quelle realtà ove questa abietta dinamica entri in maniera fattiva e generi permanenti discrepanze nell'equilibrio della nostra realtà sociale. Tale progetto comprende, quindi, un continuo monitoraggio del fenomeno mobbing sulla realtà territoriale. Esso, annunciato a maggio viene previsto in apertura, già nel 2006.

Questo procedimento istituzionale, oltre a coinvolgere tutto il settore Famiglia, per arrivare ad un momento qualificante e produrre dei risultati positivi, dovrà essere sostenuto da tutta la Regione Lombardia che, in collaborazione con le Associazioni qui presenti, attraverso l'informazione e prevenzione, potrà risolvere decisamente tante realtà devastanti. Noi pensiamo che in questo percorso, in questo momento di incontro, in questo Osservatorio, debbano essere interessate tutte quelle realtà della Regione e tutte quelle Direzioni che ne sono comunque interessate e coinvolte. Parlo della Formazione, del Lavoro e di quanti, all'interno del procedimento, verranno ritenuti utili a perseguire gli scopi e gli obiettivi che questo Osservatorio si darà.

In buona sostanza, l'aspetto più importante che voglio riconoscere è il lavoro che le Associazioni qui presenti compiono da anni sul nostro territorio e con le quali noi solo recentemente abbiamo avuto il positivo incontro che ci ha permesso di scoprirne il fenomeno la cui analisi sentirete ora dalle voci di quanti si avvicenderanno a questi microfoni.

A Milano si sono già tirate delle conclusioni che oggi, qui a Varese, diventano a tutti gli effetti un impegno della Regione Lombardia che proseguirà nel futuro, in collaborazione con le Associazioni qui presenti, ad attivare le sue risorse al fine di contrastare e debellare questo preoccupante fenomeno.

Infine, il ringraziamento non va solo ovviamente a coloro che hanno lavorato a questo importante appuntamento, ma a tutti coloro che si sono veramente

prodigati a che le Istituzioni prendessero in carico questi impegni. Mi riferisco alle Associazioni che oggi sono qui, che si alterneranno nella loro relazione perché sono state brave, capaci e molto interessate non solo all'argomento, ma a che le Istituzioni fossero coinvolte ad un punto tale da produrre in pochi mesi i risultati che ho appena esposto. Esse hanno messo in moto un meccanismo che ormai credo sia inesorabile e condurrà, a mio avviso, a dei risultati certamente positivi. Grazie.

Saluto delle Autorità Provinciali

Dr.ssa Maria Dolores SESSA

**Consigliere provinciale di Varese, Membro della Consulta Femminile,
Presidente Circolo Culturale Cattaneo (Buguggiate, VA)**

Dr.ssa Sessa

Il mio intervento sarà molto breve. Vi auguro una buona giornata.

È nel ruolo di Consigliere Provinciale di Varese che do il benvenuto a Voi, ai relatori di questo convegno. Un convegno di sicuro interesse perché promosso grazie alla Regione, dalla collaborazione attenta di tre Associazioni che, negli anni, si sono distinte e si distinguono non solo nel merito della loro attività ma anche nel metodo. Denominatore comune è quindi il lavoro inteso non tanto sotto un profilo di politica industriale, come ricerca, sviluppo ed innovazione, bensì nella sfera non visibile, e per questo ancora più delicata e vulnerabile, dell'etica e dei diritti di ciascun lavoratore.

In una società in cui tutto deve essere al top, in cui le aziende devono confrontarsi continuamente, costantemente con strategia di mercato, concorrenza, ritmi produttivi estenuanti, viene dimenticato il valore squisitamente umano dei soggetti che nelle aziende operano: dirigenti che offrono la loro qualificata professionalità, impiegati che dimostrano le loro competenze ogni giorno sempre più specifiche ed operai che devono adattarsi a ritmi produttivi che alienano tutto ciò che è umano.

In nome di questo lavoro così disumanizzato assistiamo ogni giorno a grandi ristrutturazioni aziendali che portano all'espulsione di centinaia di lavoratori. Solo in alcuni casi si hanno adeguati sostegni sindacali o governativi, in altri casi molti lavoratori, espulsi individualmente, vengono abbandonati a loro stessi privi di qualsiasi tutela e di questi, troppo spesso per comodità od egoismo, non si ha nessuna cura.

Sono vittime, vittime di un sistema disumano e disumanizzante.

Pensare che oggi, qui, alcune di queste vittime siano riuscite a riunirsi, scoprire in loro la forza necessaria per ritrovarsi e per ricordare alla società a gran voce che la dignità umana è un valore troppo grande per essere calpestato, senza dubbio è una lezione che ci porta a riflettere.

Come personalmente mi hanno portato a riflettere queste poche righe scritte da una persona mobbizzata che Vi voglio leggere. "...ciò di cui sono stata vittima ha creato in me un peso troppo grande, ha reso insopportabile il mio cammino nella vita, ha inaridito i miei sentimenti, ha alterato le mie emozioni sfilacciando i legami del mio mondo interiore". Allora è per persone come

queste che ben volentieri ci uniamo per tentare di lenire le ferite alla dignità, per trovare nuove frontiere legislative e se questo convegno può rappresentare anche un solo passo verso un nuovo cammino di integrazione e di rispetto per qualsiasi persona, ben venga! Grazie alla Provincia di Varese siamo felici di aver contribuito a questo obiettivo.

RESPONSABILITÀ E RUOLO DELLE ISTITUZIONI E DEL SISTEMA IMPRESA (RESPONSABILITÀ SOCIALI, UMANE, AMBIENTALI...)

Don Giuseppe GAMALERO - Responsabile de La Casa di Varese

Premesso che il Relatore ha presentato slides che accompagnavano le sue parole, se ne segue fedelmente la successione:

Don Gamalero

Addentrandomi nella letteratura sul mobbing rimango meravigliato dalla molteplicità degli elementi descritti. Così ad esempio si parla:

1. di categorie di condotta degli aggressori, che sono cinque e agiscono: a) sulla comunicazione professionale b) sulla comunicazione interpersonale c) sulla reputazione (perdita dell'altrui considerazione) d) sulla posizione occupazionale (perdita della sicurezza di sé) e) sulla salute fisica o psichica.

2. di fasi di sviluppo, che sono quattro nel modello lavorativo scandinavo e sei nel modello lavorativo italiano.

La costante del **doppio mobbing** sarebbe la caratteristica dell'esperienza italiana, perché si basa sul profondo e quasi mai risolto legame che il mobbizzato ha con la sua famiglia. Quest'ultima, dopo aver tentato di comprendere le lamentele del parente/mobbizzato, tenderà infatti a vedere la vittima non poi così vittima, fino ad avvertirla come un pericolo per l'equilibrio familiare e a farla sentire unica responsabile della sua condizione.

Così al mobbing in ufficio si aggiunge quello in casa, facendo piombare il soggetto in uno stato di sempre crescente isolamento, depressione e ansietà.

Ritengo interessante il libro inchiesta pubblicato a Napoli "Il lavoro perverso.

Il mobbing come paradigma di una psicopatologia del lavoro".

Il volume è il prodotto collettivo di 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.

"Nelle situazioni di lavoro attuali, dice Gerardo Marotta nella prefazione, le persone tendono sempre più a confrontarsi non in termini di valori e di norma, ma di differenza e di potere".

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. È una struttura complessa che si comporta spesso in modo sorprendente, 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.

E ritengo anche interessante il film della Francesca Comencini: «Mi piace lavorare» del 2003.

Un film intenso con uno sguardo:

1. sul mondo del lavoro di oggi,
2. sui suoi ritmi,
3. sulla flessibilità,
4. sul rapporto tra colleghi,
5. sui rapporti sindacali,
6. sulla figura della donna,
7. sulla vita di una madre.

Dico interessante per il **ventaglio** che apre sulla complessità del fenomeno: dal posto di lavoro alla vita di madre. Ed è sulla complessità di questo ventaglio che vorrei posare il mio sguardo.

Ma intanto una domanda: perché oggi si parla di mobbing?

C'è chi parla di fenomeno nuovo; chi invece ritiene che non è stato inventato nel novembre del 1999 dal Tribunale di Torino, ma, al contrario, le sue origini vanno ricercate indietro nel tempo, essendo probabilmente connaturate alla nascita dei rapporti stessi di lavoro. Io sono propenso a pensare che le cause del mobbing siano sempre esistite, mentre **l'esito** Mobbing sia un fenomeno complesso odierno.

Ritrovo questa risposta trasversalmente nella fenomenologia complessa della nostra società, nei rapporti degli uomini e delle donne di oggi.

Per spiegarmi dico che la gravità del disturbo può essere in relazione

- alla molteplicità delle manifestazioni
- a ciò che si sopporta
- e ... a ciò che si è in grado di sopportare

Già, ma qual è oggi la capacità di sopportare?

Per spiegarmi faccio riferimento a un testo edito nel 2004: **AMORE LIQUIDO Sulla fragilità dei legami affettivi** di **Bauman Zygmunt**, editore Laterza, da cui traggio alcune considerazioni sul nostro vivere odierno:

→ "La solitudine genera insicurezza, ma altrettanto fa la relazione sentimentale.

→ In una relazione, puoi sentirti insicuro quanto saresti senza di essa, o anche peggio".

I protagonisti del libro sono gli uomini e le donne nostri contemporanei, che anelano la sicurezza dell'aggregazione e una mano su cui poter contare nel momento del bisogno. Eppure sono gli stessi che hanno paura di restare impigliati in relazioni stabili e temono che un legame stretto comporti oneri che non vogliono né pensano di poter sopportare.

In fondo, il nostro è un mondo caratterizzato da tre difficoltà:

1. difficoltà a rimanere soli
2. difficoltà a stare insieme
3. e difficoltà persino a ...a separarsi

Faccio qualche battuta in margine al volume: studi recenti dimostrano che lo strato di ghiaccio della Terra si sta sciogliendo.

Il consistente e rapido scioglimento dei ghiacciai è fenomeno simile a quello che i sociologi, interpretando i dati delle indagini demografiche, definiscono "instabilità coniugale".

Il matrimonio cristallizzato dalle istituzioni civili e religiose è sottoposto ad un crescente e veloce processo di liquefazione: il vincolo matrimoniale si scioglie in amore liquido. Il matrimonio vecchio stile, "finché morte non ci separi", già emarginato dalla coabitazione temporanea del tipo: "Vediamo se funziona o fin quando funziona - amore eterno ... fin che dura..." è sostituito dal modello flessibile "part-time" di stare insieme.

Sempre più svincolata dai canoni tradizionali del matrimonio, la pura relazione amorosa somiglia ad una convenzione virtuale del mondo di Internet, nel quale si entra e si esce con un solo clic.

A differenza delle relazioni vere, quelle virtuali sono facili da instaurare e altrettanto facili da troncarsi. Appaiono frizzanti e allegre, rispetto alla inerzia e alla pesantezza di quelle vere.

Come la Coca Cola senza caffeina, la birra senza alcool, le sigarette a basso tasso di nicotina, anche a proposito dell'amore sembra si possa parlare di coppia "light", in cui il legame appare allentato come le scarpe degli attuali adolescenti, che conservano le stringhe, ma quasi sempre slacciate.

L'instabilità dell'amore non solo porta alla leggerezza dei legami, ma la relazione assume forme svariate e cangianti, divenendo una realtà informe, debole, senza più tratti caratterizzanti.

"**Debole**" come si evince dal film della Comencini:

- le persone sono cose fragili si rompono facilmente
- Vi possono strappare la dignità ...
- «smettila di aver paura, ci sono io con te»: dice la figlia Morgana alla madre

Dal fenomeno della liquefazione, vi potrebbe sembrare strano, ma pare sia contagiata anche la teologia. In area evangelico-carismatica circolano espressioni che fanno riferimento a un movimento complesso e fluido, emergente. Esso si caratterizza per il rifiuto delle strutture ecclesiali cosiddette "solide". E molta enfasi è posta su tutte le espressioni "liquide" della comunità (si parla di Liquid Church e di approcci inediti e fortemente creativi alla spiritualità e al culto).

Di "liquidità" di rapporti si parla anche nei contratti di lavoro.

Mi riferisco a situazioni quali ad esempio quella indicata dalla recente indagine riportata dal Corriere della sera - (16.09.2005 - Rubina Ghigni) - Neolaureati, posto fisso solo per pochi - **le aziende preferiscono i contratti non standard** - Posto fisso, addio? Nel migliore dei casi da rimandarsi a tempi migliori.

Accanto a queste indicazioni pongo, senza approfondirla, un'altra considerazione:

Il mondo intra-familiare e il mondo extra-familiare tendono oggi alla reciproca estraniamento, in netta opposizione ad un tempo in cui il *pater familias* era nello stesso tempo anche datore di lavoro.

Da parte sua il mondo esterno alla famiglia si scompone poi in molteplici settori che, a loro volta, si differenziano in tanti mondi diversi: quello dell'economia, della politica, delle scienze, dell'informazione, della sanità, dell'istruzione, dell'assistenza, del volontariato, della chiesa, ecc.

Con la conseguente creazione di un individuo dalle molteplici e parziali appartenenze, caratterizzato dalla marcata fragilità interiore di una personalità mai definita, in balia di troppe agenzie. Oggi, assai più che nel passato, assistiamo ad un modello di appartenenza debole, sia nella società che nella Chiesa.

Questo modello, il *believing without belonging* (credere senza appartenere), indicato dai sociologi come modello prevalente della «modernità liquida» in cui abbiamo la ventura di vivere, potrebbe derivare proprio dalla scarsa socializzazione dell'appartenenza familiare. Una famiglia spesso inesistente, deprivata di ruoli, funzioni, presenze, di cui però i giovani - lo confermano i sondaggi - conservano nel cuore una insospettata nostalgia. Il recupero è tutt'altro che facile, e, non può essere dato per scontato.

Il processo di separazione e di estraniamento tra famiglia e società, innescatosi in epoca moderna, è andato assumendo in epoca contemporanea l'aspetto di una dicotomia:

- la vita privata in famiglia
- la vita pubblica in società

Esse costituiscono due sfere tendenzialmente conchiuso e giustapposte. In tali circostanze, il mondo interno alla famiglia assume una nuova fisionomia i cui tratti principali sembrano essere:

1. l'individualismo familiare,
2. l'affettività relazionale
3. e l'autonomia decisionale,

Perché questi accenni al mondo della famiglia?

Perché penso che il campo di indagine sulle **responsabilità sociali umane** proprio di qui debba partire per cercare di comprendere quello che può succedere nei rapporti lavorativi odierni.

Penso andrebbero pacatamente considerate le variabili contemporanee che configurano la scena sulla quale si muove e si esercita la libertà degli uomini e delle donne di oggi.

In quanto variabili che interpellano la libertà esse si propongono come "sfide".

Anzitutto la sfida dell'identità personale.

All'interno della società contemporanea, settorializzata e tecnicizzata, l'individuo, spaesato e anonimo, soffre di crisi di identità.

Da questo punto di vista, la ricerca della propria identità all'interno della famiglia rappresenta una positiva reazione alla tendenziale spersonalizzazione e decostruzione sociale del soggetto.

La famiglia è il luogo primario della costruzione dell'identità personale. In essa, infatti, l'individuo fa esperienza immediata ed intima delle due differenze fondamentali che, distinguendolo dagli altri, lo strutturano:

- la differenza sessuale

- e la differenza generazionale.

La ricerca dell'identità individuale nella famiglia si trova oggi davanti a un'alternativa:

- o la famiglia diventa la riserva in cui l'individuo, a caccia d'identità, mira a ottenerla a scapito di quella degli altri componenti.
- o la famiglia diventa il luogo in cui il soggetto scopre che la propria individualità vive della relazione con gli altri, da sé differenti, e quindi al loro asservimento preferisce la cura della loro identità

Nella seconda alternativa, la sfida si configura come il passaggio da una concezione individualista a una concezione relazionale del soggetto.

Terminata l'epoca in cui la famiglia in quanto "casa totale" si estendeva al mondo esterno o, se si vuole, lo restringeva a sé, la famiglia contemporanea diviene un ambito a parte, simbolicamente rappresentato dall'appartamento in cui normalmente risiede. L'uomo che prima risultava naturalmente integrato nel tutto sociale, si sperimenta **ora** come da esso separato (appartato), non più abitante di un mondo da cui mutuava valori e significati ma come apolide in continuo movimento tra mondi diversi, di cui nessuno gli è proprio e in ciascuno dei quali si sente anonimo.

Ritorno brevemente al film della Comencini citando alcune sue parole tratte da un'intervista:

D. Cineuropa: perché ha scelto il tema del mobbing nelle aziende?

Francesca Comencini: All'inizio si trattava della curiosità di capire questo meccanismo di cui avevo tanto sentito parlare, sapere se esisteva veramente e come funzionava. Perché questo processo di isolamento e demolizione progressiva della personalità di qualcuno sul posto di lavoro è un insieme di componenti economiche, sociali e umane molto interessante, misterioso, inquietante, ...

Oggi, l'organizzazione del lavoro porta alla solitudine, a una divisione che rende più difficili la solidarietà o una presa di coscienza collettiva. C'è stato un grande cambiamento nell'immagine del mondo del lavoro. Anna è l'equivalente dell'operaia di altri tempi, Ma gli operai di una volta avevano dei compagni e uno statuto ben preciso, mentre oggi sono soli. Inoltre, chi si mantiene da sola percependo un salario molto basso non ha il tempo di uscire. È concentrata su sua figlia, ma è quello che avviene per ogni donna che decide di crescere da sola i bambini».

Penso sia proprio nella complessità dinamica di queste situazioni a cui ho accennato che si debba concentrare la ricerca morale di rapporti più umani adeguati al momento.

In un'epoca in cui il mondo viene definito da alcuni come azienda totale, si impone un compito:

- per l'individuo che vuole sopravvivere
- per le istituzioni che vogliono essere all'altezza della propria responsabilità

relativizzare i rapporti economici, di potere ... per far emergere l'assoluto della persona vista nella sua capacità di essere in relazione

Termino con questa riflessione non mia, ma di **Hans-Georg Gadamer**:

“ [...] mi chiedevo se un giorno sarebbe nata un'istituzione che fosse in grado di risvegliare a nuova vita la nostra tradizione culturale ormai irrigidita dalle regole di una società burocraticamente organizzata e finalizzata all'ideale del profitto economico. Era mai possibile una tale istituzione? Oggi, come membro dell'Istituto Italiano per gli Studi Filosofici posso affermare che ciò è possibile. [...] Spero, pertanto, che questa "nuova" istituzione non resti l'unica, ma sia modello per tutta l'Europa e per tutti quei paesi del mondo che si prefiggano lo scopo di realizzare una cultura libera da rigidi schemi precostituiti, all'insegna di una solidarietà che sia garanzia di pace [...]”

Oggi faccio a voi, rappresentanti delle speranze di cui parla il filosofo, gli auguri per il vostro impegno ed il ringraziamento da parte di chi si trova indifeso ad affrontare le nuove problematiche della solitudine in un mondo sovraffollato. L'argomento da voi affrontato è eminentemente etico nel senso di un desiderio di guardare avanti e cercare di costruire se stessi e la società, dando un senso alla propria vita.

Voltaire, Trattato sulla tolleranza

Preghiera a Dio

Possano tutti gli uomini ricordarsi che sono fratelli! Che essi abbiano in orrore la tirannia esercitata sugli animi, così come hanno in esecrazione il brigantaggio che strappa a forza il frutto del lavoro e dell'industria pacifica!.... non odiamoci, non dilaniamoci gli uni gli altri... e impieghiamo l'istante della nostra esistenza per benedire egualmente in mille lingue diverse, dal Siam fino alla California, la tua bontà che ci ha dato questo istante.

Come dire: relativizzare tutto ciò che facciamo, che possediamo per scoprire il valore immenso di essere **persona**.

ASSOCIAZIONE AMICO ONLUS

L' ASSOCIAZIONE AMICO ONLUS si ispira all'ingenuità di alcuni bambini defraudati dei valori umani e dell'innocenza ai quali i soci fondatori si rifanno per restituire loro il progetto originale, attuandone il desiderio, affinché possano riprendersi i valori che gli adulti hanno loro negato.

L' ASSOCIAZIONE AMICO ONLUS è una Associazione no-profit nata l'8 marzo 2001, ha sede legale ed operativa in Milano via Fortezza 21/G (tel. 02 26005407 – fax 02 25785820), operativa in Buguggiate di Varese via Gradisca 11 (cell. 3202527122) e-mail: info@amicoonlus.it - sito: www.amicoonlus.it e si avvale della collaborazione dei Padri Cappuccini di v.le Borri a Varese che hanno messo generosamente e gratuitamente a disposizione un loro locale per le riunioni settimanali dei fruitori.

L'ASSOCIAZIONE AMICO ONLUS si prefigge la collaborazione tra gli uomini per manifestare disinteressatamente e semplicemente, nel concreto, la solidarietà al fine di contribuire alla costruzione di una società dove vengano tutelati i diritti di tutti gli uomini, specialmente di coloro che si trovano in condizione disagiata, siano essi bambini o adulti. L'impegno di ciascuno è rivolto a fornire il suo apporto al fine di salvaguardare la dignità della persona. Il lavoro nella nostra associazione è fonte di realizzazione personale e quindi elemento fondamentale di autonomia e gratificazione.

L'ASSOCIAZIONE AMICO ONLUS vuole collaborare ad un cambiamento culturale dei valori individuali, degli atteggiamenti, delle espressioni verbali e delle modalità di interazione con particolare riferimento alla ricchezza della famiglia e della società. Solo nella sua solidità, essa può essere veicolo di crescita completa di tutti i suoi membri, specialmente dei minori che sono chiamati a sorreggere, in maniera equilibrata, le sorti dell'umanità nel prossimo futuro.

Le molestie morali sono un crimine, che siano perpetrate in famiglia o altrove. Quelle sul luogo di lavoro, oggi, si chiamano mobbing.

Il terrorismo psicologico si concretizza in una persecuzione immotivata che spesso lascia ferite profonde.

La nostra Associazione, facendo proprie le denunce e le segnalazioni di quanti si sentono prevaricati sul posto di lavoro, nel totale rispetto della privacy di ciascuno, avvalendosi di strutture pubbliche, si occupa di accompagnare il mobbizzato semplicemente e in modo amicale, nel percorso di auto-aiuto fornendogli gli strumenti per sceglierlo consapevolmente: consigli utili, informazioni circa i suoi diritti anche collaborando con i sindacati, un servizio di assemblaggio documenti, stesura relazione e cronologia fatti, mediazione con le amministrazioni pubbliche o private e, nei casi più gravi, anche il supporto legale.

La diagnosi precoce degli effetti sulla salute da parte di esperti professionisti competenti nell'ambito sanitario può essere di aiuto nel ridurre le conseguenze a livello individuale, familiare e sociale.

Indirizziamo e/o accompagnamo il mobbizzato presso le istituzioni o gli specialisti adeguati al suo benessere, compresi i medici Competenti.

Tali interventi sono eseguiti in forma assolutamente gratuita e di volontariato con nostro autofinanziamento.

Siamo aperti ad ogni forma di collaborazione per aiutare le persone a prevenire e risolvere questo problema.

Attualmente godiamo della collaborazione con la Regione Lombardia, settore Famiglia e Solidarietà Sociali U.O. Affari istituzionali e Terzo Settore, con il Comune di Milano "Politiche regionali per la famiglia" con Associazioni ed Enti no profit che si occupano di problematiche correlate e recentemente abbiamo avuto il piacere di trovare il consenso pure della Provincia di Milano e di Varese con le quali collaboriamo alla realizzazione di progetti.

ATDAL

Sintesi attività

La motivazione

ATDAL, nasce nel 2002 per iniziativa di Armando Rinaldi, ex dirigente di una multinazionale costretto a concordare le "dimissioni" a dicembre 1999 a 51 anni di età e con 34 anni di contributi versati.

La motivazione di fondo deriva dal constatare che mentre gli imprenditori continuano a sostenere che si può produrre fino a 65 anni, gli stessi imprenditori fanno di tutto per liberarsi delle persone vicine ai 50 anni (oggi, vicine ai 40-45 anni!). Queste persone vedono allontanarsi il momento della pensione e profilarsi un lungo periodo di grandi difficoltà, a volte di situazioni drammatiche sia dal punto di vista finanziario che personale.

Il fenomeno riguarda indistintamente tutti i lavoratori, da quelli delle piccole aziende, dove la non applicabilità dell'art. 18 permette di licenziare senza giusta causa, a quelli delle medie e grandi imprese in cui da anni la pratica del "mobbing" permette di liberarsi alla spicciolata dei lavoratori indesiderati costringendoli alle dimissioni.

Le cronache riportano spesso di grandi ristrutturazioni aziendali che comportano l'espulsione di centinaia di lavoratori. In questi casi la forza e l'unità dei lavoratori smuovono il sostegno sindacale e la tutela del Governo riuscendo ad ottenere il ricorso agli ammortizzatori sociali, ai prepensionamenti, ecc.

Al contrario, le cronache riferiscono molto raramente delle centinaia di migliaia di altre lavoratrici e lavoratori espulsi individualmente, abbandonati a se stessi, emarginati e lasciati privi di qualsiasi tutela.

Insieme agli amici conosciuti in questa impresa abbiamo contattato giornalisti, sindacalisti, politici, televisioni, radio, all'inizio senza risultati tangibili. Tuttavia in ormai tre anni di attività si è sviluppata una rete di contatti che aggrega oggi circa 1500 tra soci e simpatizzanti, distribuiti in tutta l'Italia. I nuclei più numerosi risiedono in Lombardia, Lazio, Veneto, Piemonte, Campania, Puglia e Sicilia.

I contatti sviluppati

Risalendo agli inizi della nostra "avventura" dobbiamo citare un primo risultato raggiunto con l'aiuto dell'ex-Presidente della Repubblica O.L. Scalfaro, grazie al cui interessamento, si è giunti ad un incontro con Tiziano Treu, uno dei padri delle riforme previdenziali. Treu ha ammesso che le riforme hanno prodotto effetti drammatici in molte famiglie e che nel varo delle stesse (Dini, Amato) non furono valutati gli effetti negativi derivanti dal fatto che nelle aziende, non solo a livello nazionale, è in atto da tempo un processo di espulsione dei lavoratori in età matura. Un fenomeno che, a livello europeo, ha raggiunto una soglia per lo meno pari a quella della disoccupazione giovanile.

Treu ha anche riconosciuto che gli strumenti della formazione e riqualificazione professionale possono forse funzionare a lungo termine ma non certo risolvere il problema attuale di centinaia di migliaia di 45-50enni disoccupati e senza reddito.

Si sono quindi sviluppati contatti con il Senatore Antonio Pizzinato, con Consiglieri Regionali Lombardi di Rifondazione, con politici di Forza Italia e Lega, con sindacalisti, ecc., molti dei quali hanno preso coscienza del problema e attivato qualche iniziativa.

Il 1° ottobre 2001 il Sole 24Ore, ha pubblicato un'indagine da cui risulta che nel solo anno 2000 ben 61.000 lavoratori 45-55enni sono stati espulsi dalle aziende e che solo 1 su 4 di questi, con moltissime difficoltà, avrà l'opportunità di trovare un altro lavoro. L'indagine è servita, grazie al sostegno di un Consigliere della Regione Lombardia, a farci raggiungere un importante risultato: l'approvazione, avvenuta il 18/12/2001 con il solo voto contrario dei Radicali, di una **Mozione del Consiglio Regionale Lombardo** che chiedeva a Governo e Parlamento di istituire una Commissione di Indagine sui lavoratori "maturi" senza lavoro e senza pensione.

Nel marzo del 2002 la Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato si faceva carico del problema varando un'indagine conoscitiva. Veniva quindi definito un calendario di audizioni delle parti sociali. Alle audizioni sono convenute diverse associazioni di categoria degli imprenditori (Confindustria, ABI, ANIA, API, ecc.) che hanno presentato posizioni molto spesso strumentali al punto da disconoscere l'esistenza della disoccupazione in età matura (i documenti delle varie audizioni sono disponibili per chi li richiedesse). Solo nel settembre del 2004, con un ritardo che non trova giustificazioni logiche, sono finalmente pervenute al Senato le richieste di audizione da parte delle organizzazioni sindacali tradizionali quali CGIL, CISL e UIL, UGL, CIDA, Federmanager, Unionquadri, Manageritalia. Le loro audizioni si sono svolte nel periodo settembre 2004 – gennaio 2005.

Per tutto il periodo 2002-2003 la difesa degli interessi di questi lavoratori è quindi toccata alla nostra piccola associazione convocata al Senato in tre differenti occasioni a parlare della condizione dei disoccupati in età matura e a presentare proposte in tema di diritto al lavoro, ammortizzatori sociali e previdenza.

La nascita di ATDAL

Nel febbraio 2002 nasce ufficialmente l'Associazione ATDAL (Ass. per la Tutela dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori) e la sua costituzione viene comunicata con una Conferenza Stampa presso la sede della Regione Lombardia. Le nostre posizioni, raccolte dall'ANSA, sono state riprese da diversi quotidiani. Nell'aprile del 2002 siamo intervistati dalla rete televisiva LA7 nell'ambito del programma "Mia Economia prodotto da Alan Friedman.

Ecco alcune affermazioni importanti fatte da Friedman in conclusione del servizio:

1) il problema dei 45-55enni senza lavoro riguarda oggi MILIONI di individui nel mondo occidentale; 2) pensare a progetti di formazione e riqualificazione professionale vuole dire inventare dei palliativi che non possono produrre che effetti molto limitati; 3) la sola soluzione possibile sta nel ricorso ad un diverso impiego degli Ammortizzatori Sociali .

Dopo quella prima presenza televisiva molti altri interventi hanno trovato accoglienza in diverse trasmissioni radiotelevisive della Rai (Ballarò, Racconti di Vita, Cominciamo Bene, Zapping, Fahrenheit) e di altre emittenti (Telelombardia, Sat2000, Telepadania, Stream, Sky News, Radiopadania, Radio Popolare, Radio Lombardia,). Articoli ed interviste sono stati pubblicati dal Sole24Ore, Corriere della Sera, Giorno, Repubblica, Il Giornale, Gente Money, L'Espresso, Il Messaggero, Famiglia Cristiana, quotidiani locali e settimanali.

Interventi a livello Istituzionale

In tre successive occasioni (16.10.02 – 03.04.03 – 13.11.03) ATDAL è stata ricevuta al Senato dove ha presentato relazioni sul fenomeno dei disoccupati over40 e una serie di proposte di intervento legislativo. Dalle nostre proposte in tema diritto al lavoro è nato un disegno di Legge a firma del Sen. Pizzinato e di altri 70 Senatori, che da circa due anni attende di essere discusso in Commissione Lavoro del Senato. Nel maggio ATDAL ha inoltre consegnato alla Presidenza del Senato una mozione di denuncia firmata da circa 3000 cittadini.

Il 25/01/2005 abbiamo organizzato un altro convegno a Roma presso una sede del Senato allo scopo di ripresentare le nostre motivazioni in prossimità della chiusura dei lavori della Commissione di Indagine del Senato, previsti per il mese di marzo 2005.

Altre iniziative di rilievo

Il 21 febbraio 2003 ATDAL ha organizzato alle Stelline di Milano un Convegno sponsorizzato dal Comune e dalla Provincia di Milano, con il patrocinio della Regione Lombardia. Nell'arco della giornata oltre 350 persone sono intervenute al Convegno. Hanno parlato economisti, sociologi, lavoratori e lavoratrici vittime della disoccupazione in età matura. Una tavola rotonda moderata dal giornalista del Corriere della Sera, Walter Passerini, ha visto la presenza di una decina di Senatori di maggioranza e di opposizione e del Sottosegretario al Welfare Prof. Alberto Brambilla.

I lavori del convegno sono stati raccolti in un volume e sono oggi impiegati dall'associazione per far conoscere in ogni occasione la realtà della nostra condizione.

Nel settembre del 2003 abbiamo dato vita ad una seconda Associazione no-profit denominata Lavoro Over40 i cui compiti ed obiettivi sono descritti nel sito www.lavoro-over40.it

Che cosa ci proponiamo ?

Primo obiettivo quello di dare voce e visibilità a questa situazione. Una situazione drammatica per molti lavoratori italiani e per molte famiglie.

Aprire canali di confronto istituzionali denunciando anche la palese situazione di incostituzionalità che vede lavoratori prepensionati con meno di 30 anni di contributi perché vittime di grandi processi di ristrutturazione aziendale (Fiat, Ente Poste, ecc.) mentre altri che perdono il posto individualmente, nel silenzio generale, pur con un monte contributi più consistente, devono attendere anni, spesso privi di reddito, la maturazione del loro diritto previdenziale.

Sollevarlo il problema e difendere gli interessi di chi oggi perde o rischia di perdere il posto di lavoro a 40-50 anni, non ha nessuna possibilità di trovare un'altra occupazione, non ha contributi sufficienti per la pensione e neppure i soldi per poter pagare la volontaria. Per queste persone il rischio è di dover attendere la pensione fino a 65 anni ... una vera e propria tragedia.

Iscriversi all'Associazione ATDAL costa 20 euro all'anno e si è costantemente informati via E-mail o via posta sulle varie iniziative intraprese, sulla presenza su giornali, televisioni, ecc.

L'iscrizione all'Associazione è aperta a tutti, e, ovviamente, vale sempre il principio che più siamo, più peso abbiamo. Chi non fosse personalmente interessato è gentilmente pregato di diffondere questa informazione ad altre persone.

Cosa non siamo ancora oggi in grado di fare ?

ATDAL si sta oggi muovendo come un movimento di opinione. Non abbiamo nelle nostre file esperti legali o sindacali; non siamo quindi in grado di dare consulenza sulle diverse situazioni che tante persone si trovano a vivere. Pensiamo che in un prossimo futuro forse potremo fare anche questo ma oggi il nostro obiettivo è quello di crescere e di fare crescere la nostra associazione, coscienti che solo con un'azione decisa, appoggiata dal maggior numero possibile di sostenitori, potremo ottenere risultati positivi per tutti noi.

Riferimenti

Armando Rinaldi Presidente ATDAL

Sito: www.atdal.it

E-mail atdalit@yahoo.it

Cell. 333-3937710

Giuseppe Zaffarano, Comitato Direttivo ATDAL e Presidente Lavoro Over40

Sito: www.lavoro-over40.it

E-mail presidente@lavoro-over40.it

Cell. 340-3793580

Aggiornato: febbraio 2005

LAVORO OVER 40

1) **Premessa**

2) ***l'associazione lavoro over 40***

- a) **Cos'è l'associazione**
- b) *Quali sono gli obiettivi*
- c) **Quali strumenti intende utilizzare**
- d) **La sua costituzione**
- e) **Gli sviluppi futuri**
- f) **Perché iscriversi**
- g) **Modalità di iscrizione**
- h) **Come utilizzare il servizio**

1. Premessa

ATDAL (Associazione per la Tutela dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori) è nata con l'obiettivo di fare "pressione politica" affinché il problema dei lavoratori maturi espulsi dal mondo del lavoro e che trovano difficoltà al reinserimento, emerga nella sua forza ed intensità e non rimanga dimenticato.

Nel tempo è emerso un problema: non bastava operare a livello di pressione politica; era necessario sviluppare strumenti che consentissero il rientro nel mondo del lavoro. Per rispondere a questa esigenza e per distinguere nettamente il ruolo prevalentemente politico e sociale dal ruolo operativo, ATDAL ha promosso la nascita dell'Associazione "Lavoro Over40. Professionalità per competere in un mondo che cambia"

2. Associazione LAVORO OVER40

Professionalità per competere in un mondo che cambia

a) Cosa è l'associazione

L'associazione "LAVORO OVER40" nasce ad opera di un gruppo di persone che vivendo in prima persona l'esclusione dal mondo del lavoro in età matura, hanno verificato la grande difficoltà a reinserirsi. Da qui la volontà di unire gli sforzi per predisporre strumenti finalizzati alla ricerca delle soluzioni e supporto formativo e psicologico, che possano rendere più rapido ed efficace il reinserimento nel mondo del lavoro.

b) Quali sono gli obiettivi

L'associazione si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

1. dare la più ampia visibilità alle professionalità ed alle esperienze dei lavoratori senza occupazione o con occupazione precaria con particolare riferimento a quelli in età superiore a 40 anni (lavoratori "maturi");
2. favorire e facilitare con ogni mezzo possibile il rientro di questi lavoratori nel mondo del lavoro, facendo salva professionalità e livelli di responsabilità acquisiti;
3. promuovere relazioni tra Soci, atte a sostenere la costituzione di nuove realtà economiche (studi associati, cooperative, aziende, etc.) che possano
4. risolvere i problemi sociali ed economici e di occupazione dei Soci stessi.

c) Quali strumenti intende utilizzare

I mezzi per raggiungere gli obiettivi si possono identificare in:

1. collaborazione con tutte le Associazioni, Enti ed Organizzazioni che favoriscano il reinserimento dei "lavoratori maturi";
2. promozione di relazioni e contatti diretti con le aziende, con il mondo associativo imprenditoriale, professionale, sindacale e sociale e più in generale con Enti ed Organizzazioni che realizzano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, allo scopo di favorire la ricollocazione degli Associati nel mondo del lavoro;

3. partecipazione od organizzazione di convegni, incontri, giornate di studio e seminari inerenti alle proprie finalità;
4. organizzazione di corsi di formazione professionale o di riqualificazione con modalità autonome o in partecipazione con altri Enti specializzati;
5. proposizione e/o partecipazione a progetti finanziati e/o promossi da Organizzazioni ed Enti Pubblici o privati, finalizzati al reinserimento dei lavoratori "maturi";
6. sviluppare ricerche ed analisi sulla evoluzione del mercato del lavoro allo scopo di individuare i settori di maggiore domanda di lavoro e quelli in cui c'è un esubero di lavoratori;
7. approntare servizi di sostegno e di recupero delle condizioni psicofisiche per gli Associati laddove si rilevi questa esigenza.

d) La sua costituzione

La costituzione dell'Associazione è avvenuta nel settembre 2003 grazie al contributo di 11 soci fondatori. La sua struttura dirigenziale è la seguente:

Presidente Giuseppe Zaffarano

Vice Presidente Angelo Tornaghi

Direttivo

Stefano Bianchi, Giancarlo Tacchino, ATDAL (delega a Walter Deitinger), Giovanbattista Testolin

La sede legale è in Merate, Via S. Maria di Loreto 11, mentre la sede di recapito postale è in Milano, Via Fortezza 21G.

e) L'attività svolta fino ad oggi.

Finora sono stati presi contatti con Enti, Associazioni Datoriali, Istituzioni Agenzie per il lavoro etc, con l'obiettivo di sviluppare collaborazioni e canali preferenziali entro i quali si possono sviluppare opportunità di ricollocazione lavorativa. I contatti avuti sono i seguenti e per essi esiste una dettagliata documentazione disponibile:

Associazioni Datoriali

API MILANO APA Monza e Vera Brianza, Assolombarda, CNA Torino, Compagnia delle Opere

Società di ricollocaimento

Fondazione Adecco, Milano Lavoro, Piazza lavoro Over 45, Italia Lavoro, Umana

Enti Pubblici

Province di Milano, Lecco, Bergamo, Varese e Torino, Regione Lombardia, Regione Lazio, Ministero del lavoro, Comune di Desio, Comune di Treviglio,

Organizzazioni di Formazione e consulenza

AISL. Galdus

Altre organizzazioni

ACLI, Centro Orientamento Comune di Milano, AISO, AIPO, SIS-Sistema Imprese Sociali

Università

SDA Bocconi.

Progetti

In tutte queste occasioni sono state formulate concrete opportunità di collaborazione e ricollocazione Di particolare interesse occorre segnalare il rapporto con la Regione Lombardia alla quale abbiamo presentato un progetto sperimentale che prevede la ricollocazione attraverso la autoimprenditoria oppure attraverso la riconversione professionale. Il progetto è stato esaminato dall'agenzia Regionale del Lavoro, ma al momento non è ancora stato approfondita una possibile l'attuazione.

Per tutto il 2004 è stata condotta la collaborazione con il Ministero del Lavoro e Unionquadri in relazione al progetto Quadri. Si è trattato di una sperimentazione che si proponeva di ricollocare 900 quadri in quattro regioni italiane (Lombardia, Lazio, Abruzzo, Sicilia) a cui si è aggiunto il Veneto). Alcuni soci e contatti dell'Associazione sono stati oggetto della sperimentazione con risultati che hanno dimostrato luci ed ombre. Laddove il progetto, grazie anche alla presenza di un nostro interlocutore come operatore, si è ispirato alle nostre indicazioni ha avuto i migliori risultati. Laddove questo non è accaduto i risultati sono stati inferiori. Ci sono state regioni che hanno pensato bene di risolvere il problema dando un sostegno economico alle persone che hanno partecipato al progetto. La sperimentazione è terminata il 31/12/2004 ed i risultati e metodologie saranno un prezioso bagaglio di esperienza per continuare il lavoro attraverso le Regioni e province.

Abbiamo avviato iniziative di Partnership per i progetti di finanziamento europeo EQUAL, dedicati al sostegno dei lavoratori svantaggiati tra cui gli over 45. Uno di questi progetti è stato accettato (Skill Sinergy) anche se ridimensionato nei valori economici e quindi avrà un seguito nella Regione Lazio.

Anche il progetto PRISMA, presentato lo scorso anno alla fondazione Cariplo, non ha avuto esito positivo per motivazioni economiche e non per le finalità. Questo significa che se nel 2005 la Fondazione Cariplo prevederà altri progetti in questa direzione, noi trasferiremo la precedente esperienza aggiustando il tiro. Stiamo anche attivando una serie di progetti di autoimprenditoria sviluppata con la formula di cooperativa od altra forma (Coperativa sociale, Capital venture o altro).

Convegni

Accanto a questi rapporti istituzionali sono state avviate anche concrete iniziative di offerta di lavoro ai soci. Infatti alcune aziende hanno richiesto il contatto con lavoratori over 40 per diverse professionalità. A fronte di queste richieste è stata fatta una selezione di persone e presentate quelle che più si avvicinavano al profilo ideale. Le richieste continuano ad aumentare ed ora stiamo cercando di strutturare le ricerche con sistemi informatici che facilitino questo compito.

Sul piano della partecipazione ad iniziative facciamo rilevare la partecipazione al convegno transnazionale di Trieste sul tema degli Over 45., Negli ultimi tre mesi del 2004 abbiamo partecipato a tre convegni specifici sugli Over 45 Il primo tenuto a Torino e organizzato dalla Fondazione Adecco. Il secondo Organizzato da ADAPT (Università di Modena), frequentato dal mondo Accademico europeo, ed il terzo organizzato da SDA Bocconi. In quest'ultimo è stata esposta una ricerca che ha confermato in modo inequivocabile le nostre sensazioni: esse quindi ora sono ufficialmente riconosciute anche dal mondo accademico. E non è poco. Per i primi mesi del 2005 sono programmati interventi in altri convegni, ma è certo ormai che i nostri interventi riscuotono sempre interesse ed un'alta considerazione.

Abbiamo poi partecipato ad un convegno presso il Senato a gennaio 2005 con la presenza di moltissimi senatori e con l'obiettivo di verificare lo stato di avanzamento della Indagine curata dalla Commissione Lavoro del Senato sulla condizione degli Over 40.

Struttura

E' stato attivato il sito internet nell'ottobre 2004 e fino ad oggi sono state registrate oltre 13.000 entrate di cui 2000 nella sola settimana in cui siamo apparsi sul Corriere Lavoro e sul Sole 24 ore. Anche il Data Base ormai è ben strutturato e capace di rispondere a molteplici esigenze di gestione interna e di rapida comunicazione con i soci e contatti.

Sono stati attivati i coordinamenti regionali per il Lazio (Walter Deitinger) e per la Liguria (Giovanna Garbarino) e nel Veneto (Flavio Celegato) e stiamo valutando la opportunità di aprire anche in Piemonte (Gianluigi Bove) e Puglia. In particolare in Piemonte è attiva una struttura con al quale valuteremo le iniziative da prendere in questa Regione

Comunicazione

Frequenti sono i nostri interventi sulla stampa nazionale (Corriere Lavoro, sul Sole 24 ore, il Messaggero, Il Giornale etc.) o sulla stampa locale, importante perché ci lascia spazio ed è sempre molto letta e su giornali specializzati. Non meno importante è la nostra sempre più frequente presenza su periodici di approfondimento di grande e media tiratura. (Espresso, Gente Money, Donna Moderna, Magazine). Siamo anche presenti in televisioni e radio pubbliche private (Tam Tam Lavoro di Radiouno, Romauno TV, San Marino radio, Rai 1, Rai 3). Insomma una nutrita presenza sui media, che si stanno accorgendo del problema e lo

intendono approfondire con sempre maggiore frequenza, chiedendoci spesso di intervenire. La nostra presenza continua ad essere richiesta da settimanali e quotidiani di tiratura nazionale, facendo conoscere sia la nostra esistenza di un problema sociale di notevole gravità e il nostro impegno.

Allargamento

Infine è stato iniziato il rapporto con altre associazioni sul tema al fine di pervenire alla creazione di una Federazione. Ora i rapporti sono con OLTRE 45, un'associazione che opera nel Friuli e che è la prosecuzione naturale del progetto OVER 45 finanziato da EQUAL. e stiamo valutando una collaborazione con il SOU (Sindacato Occupati Ultraquarantenni). Sono stati perfezionati anche i rapporti di collaborazione con AMICO ONLUS, un'associazione che si occupa specificatamente di Mobbing e con la quale c'è in progetto la realizzazione di un convegno.

e) Gli sviluppi futuri

Lavoro Over 40 intende focalizzare l'attenzione sulle seguenti direttrici operative:

- intensificare lo sviluppo con le associazioni datoriali per promuovere canali preferenziali, allargando l'interesse anche in altre regioni e province;
- collaborare con le istituzioni a livello regionale, provinciale e nazionale per lo sviluppo di attività sperimentali di ricollocamento;
- valutare opportunità di ricollocazione offerte dai mercati esteri, da soddisfare con attività di consulenza o autoimprenditoria;
- sviluppare l'attività di formazione attiva e passiva nella direzione della riconversione professionale con corsi studiati ad hoc, o della formazione per intraprendere l'attività consulenziale, oppure ancora per creare corsi specialistici in cui i soci sono tutor o docenti;
- promuovere l'autoimprenditorialità sviluppando progetti da affidare ai soci o gruppi di soci, che li realizzeranno in totale autonomia. L'intervento di Lavoro Over 40 potrà svilupparsi nel supporto ad individuare eventuali fonti di finanziamento che aiutino la realizzazione del progetto.
- sviluppare progetti europei che includano attività a favore di lavoratori anziani over 40.
- indagare sulle nuove necessità professionali emergenti alle quali poi associare attività di autoimprenditoria preceduta o meno da attività di formazione.

Su tutti questi argomenti c'è l'intenzione di creare dei gruppi di studio che tengano sotto controllo la materia, in modo da rendere possibile interventi tempestivi.

f) Perché iscriversi

I servizi che verranno sviluppati sono usufruibili da tutti, ma la priorità verrà riservata agli iscritti. Il che significa che le proposte verranno fatte solo agli iscritti o comunque verrà data loro la priorità di accesso.

L'iscrizione alla Associazione è di 50 euro per il primo anno e, 20 euro per il rinnovo negli anni successivi.

g) Modalità di iscrizione

Le modalità di iscrizione prevedono:

- la compilazione e sottoscrizione del modulo (anche in forma elettronica), segnalando la forma di pagamento e il relativo giustificativo di pagamento della quota di 50 euro (fotocopia del CCP, copia del bonifico, oppure allegando assegno).
- L'invio di un curriculum vitae in formato word in formato europeo che sarà memorizzato nel Data base.
- La compilazione di una scheda sintetica relativa ai dati del curriculum. Questo al fine al fine di effettuare le selezioni delle professionalità da proporre.

h) Cosa offre il servizio

L'Associazione provvederà ad inserire i nominativi tra coloro che potranno usufruire delle opportunità di ricollocazione e le proposte di autoimprenditorialità. Ma anche informazioni

relative alle opportunità di formazione e di incontro al fine di creare una rete di relazioni di notevole utilità. Inoltre tutti gli iscritti saranno aggiornati sull'andamento dei contatti che si stanno sviluppando e delle opportunità che si apriranno.

G. Zaffarano
Presidente
Associazione Lavoro Over 40

Autorità Regionali

Avvocato Caterina PERAZZO

Dirigente Direzione Famiglia e Solidarietà Sociale Regione Lombardia

Dr. Loris FANTINI

Responsabile dell'Unità Operativa Promozione e sostegno del Terzo Settore e del Partenariato Sociale, Struttura Politiche del terzo settore, Unità Organizzativa no-profit e Innovazione D. G. Famiglia e Solidarietà Sociale

Autorità Provinciali

Dr.ssa Maria Dolores SESSA

Consigliere provinciale di Varese, Membro della Consulta Femminile, Presidente Circolo Culturale Cattaneo (Buguggiate, VA)

Dr.ssa Anna Maria MORI (moderatrice al convegno di Milano)
Giornalista e scrittrice

Nasce a Pola, in Istria; compie studi di giurisprudenza a Firenze, vive e lavora a Roma. E' giornalista professionista: è stata a capo della redazione romana del periodico femminile "Annabella" (oggi "Anna"), ha collaborato a lungo alla terza pagina del "Messaggero" di Roma, è stata a "Repubblica" dalla fondazione al 1995 con il ruolo di inviato nel settore cultura e spettacoli. Per la Rai, oltre a lunga collaborazione radiofonica, ha firmato una serie di grandi servizi per le televisive RaiUno e RaiTre: per la rete cosiddetta "ammiraglia" ha realizzato "Istria 1943-1993, cinquant'anni di solitudine" andato in onda in due puntate di circa un'ora l'una nel '94, e nel '97 in coincidenza con i cinquant'anni dal Trattato di Parigi , sempre sullo stesso argomento ha realizzato un documentario di 45 minuti intitolato "Istria, il diritto alla memoria"; per RaiTre, con la direzione di Angelo Guglielmi, ha realizzato per quattro anni di seguito una serie di grandi interviste ai protagonisti dello spettacolo, intitolata "Lo spettacolo in confidenza", con la successiva direzione di Giovanni Minoli ha realizzato un'altra serie di dodici grandi ritratti-interviste ad altrettanti "padri" e "madri" della patria (Fernanda Pivano, Vittorio Foa, Antonio Maccanico, Giulio Einaudi, Eugenio Scalfari, Missoni, Alberto Sordi, eccetera) intitolata "Vent'anni solo ieri". Scrittrice, è autrice di saggi e lavori di narrativa. Tra i più noti "Il silenzio delle donne e il caso Moro", "Nel segno della madre", "Ciao maschi", il pluripremiato "Bora" (oggi alla settima edizione) scritto insieme a Nelida Milani, tutti pubblicati da Frassinelli, fino ai più recenti "Gli Esclusi- Storie di italiani senza lavoro" e i racconti di "Lasciami stare" che nell'estate del 2005 sono stati trasformati in uno spettacolo teatrale a Siracusa all'interno del Premio Salvo Randone. Nel gennaio del 2006 sarà in libreria per l'editore Rizzoli il suo nuovo lavoro, "Nata in Istria".

Dr. Roberto MARABINI (moderatore al convegno di Varese)
Direttore Responsabile settimanale Lavoro e Carriere e sito Catapulta.it

Nato a Bergamo 43 anni fa, laureato in giurisprudenza, giornalista professionista dal 1992, attualmente è direttore responsabile di tutte le testate realizzate dalla Editoriale Eureka srl e dalla Ediwork srl di Varese, case editrici specializzate nella pubblicazione di periodici di servizio per oltre 15 milioni di copie all'anno.

In particolare, segue la pubblicazione e lo sviluppo di Lavoro e Carriere, settimanale che attraverso quattro diverse edizioni è diffuso in circa centomila copie in Lombardia, Piemonte e Valle d'Aosta, e del relativo sito Catapulta.it , con i suoi centotrentamila utenti settimanali. Le edizioni di Lavoro e Carriere ed il sito Catapulta.it rappresentano il primo esempio "informazione integrata" sul mercato del lavoro, grazie all'utilizzo contemporaneo e complementare dei canali edicola, free press e internet.

Dr. Alessandro SERINI (relatore al convegno di Milano)
I.R.E.F. - Acli

Alessandro Serini è un ricercatore di Iref, l'istituto di ricerca delle Acli. Si occupa di tematiche relative al lavoro quali il precariato, il mobbing e i percorsi di riqualificazione del personale (in particolare, dei lavoratori over 40). Inoltre, studia da anni il tema della responsabilità sociale d'impresa e dei nuovi strumenti di rendicontazione quali, ad esempio, il bilancio sociale. Ha pubblicato "La parola agli stakeholder", in G. Ecchia, G. Marangoni, L. Zarrì, a cura di, "Il bilancio sociale e di missione per le organizzazioni non profit", Milano, Angeli, 2005.

Dr.ssa Simona BARTOLINI (relatrice al convegno di Varese)
I.R.E.F.- Acli

Simona Bartolini è ricercatrice presso l'IREF, l'Istituto di ricerca delle Acli, dove sviluppa approcci e metodologie di carattere psico-sociale. Nello specifico, si occupa di temi legati alla famiglia, alle pari opportunità, oltre a svolgere studi sul rischio nelle società complesse.

Di recente, ha approfondito il fenomeno del *mobbing* con particolare attenzione alle sue dimensioni organizzative. Su questi temi ha pubblicato alcuni saggi nella collana di ricerche dell'Istituto (Atmosfere sociali – ed. Franco Angeli).

Dr. Raffaele CASTIGLIONI (relatore ad entrambi i convegni)
Medico legale

Nato a Milano il 22 marzo 1949, si è laureato in Medicina e Chirurgia presso l'Università di Milano nel 1974, è iscritto all'Albo dei Medici di Milano dal 1975; ha conseguito un diploma di specializzazione in Psichiatria presso l'Università di Milano nel 1978 ed un diploma di specializzazione in Medicina Legale e delle Assicurazioni presso l'Università di Milano nel 1981. Laureato in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Milano nel 1991 ed iscritto all'Albo degli Avvocati di Milano dal 1997. È consulente tecnico iscritto all'Albo del Tribunale Civile di Milano nelle specialità di Psichiatria e Medicina Legale dal 1982. È anche consulente dell'I.N.P.S. Sede Milano-Messori dal 20 gennaio 1991, Sede Milano-Nord dal 22 gennaio 1991 e Sede Provinciale dal 16 aprile 1991. Autore di circa cinquanta lavori, è stato relatore nel corso di numerosi convegni.

Dr.ssa Maria Laura CAPUTO (relatrice al convegno di Milano)
I.N.A.I.L., Sovrintendenza Medica Regionale

Laureata in Medicina e Chirurgia il 19 luglio 1973 presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore – Roma. Abilitata all'esercizio della professione medica nell'aprile del 1974. Iscritta all'Albo dei Medici e degli Odontoiatri trasferita a Milano nel 1991. Specializzata in Medicina del Lavoro nel 1981 presso l'Università degli Studi di Roma.

Assunta a chiamata diretta presso l'INAIL – con assegnazione presso il Settore Attività Sanitarie della Consulenza Medica Generale - il 18 marzo 1975. Immissione in ruolo a seguito di concorso interno nel 1978. Conseguito inquadramento nella posizione funzionale di Aiuto Medico legale nel 1985. Conseguito inquadramento nella qualifica di Primario medico legale, nel maggio del 1990, in qualità di vincitrice di concorso. Assegnata presso la Sede di Milano Boncompagni (con incarico funzionale anche per le Sedi di Milano Menabrea e Sesto S. Giovanni), dal 18 marzo 1991. Dal mese di luglio 1991 ha svolto (fermi restando i precedenti incarichi) funzione di interim presso la Consulenza Medica Regionale fino al 1998. Dal febbraio del 1998 ricopre la posizione funzionale (con incarico quinquennale) di Dirigente Medico Regionale. Dal 1996 è nominata " Docente a contratto gratuito" presso l'Università degli Studi di Milano - Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro.

Avv. Lino GRECO (relatore ad entrambi i convegni)
Giuslavorista

Lino Greco nasce a Lecce nel 1945; è sposato e ha due figlie.

Laureato in Giurisprudenza all'Università Statale di Milano, è iscritto all'Albo degli Avvocati e Procuratori di Milano dal 1979 e all'Albo di Monza dal 1993.

È membro, da oltre un ventennio, del Collegio legale di difesa della Camera del Lavoro di Milano. È iscritto all'Associazione Avvocati Giuslavoristi Italiani (AGI) e consulente della rivista Guida al Lavoro de IL SOLE 24ORE. Iscritto all'Associazione Medico-giuridica "M. Gioia" di Pisa esercita la libera professione, in prevalenza, nei Fori di Milano e di Monza. Patrocinante in Cassazione dal settembre 2003, si occupa di diritto del lavoro e recupero crediti malattie professionali e risarcimento danni, infortunistica sul lavoro e risarcimento danni, mobbing sul lavoro e nella famiglia con danno esistenziale, infortunistica da incidenti stradali con lesioni personali e/o danno da morte (danno biologico – danno morale – danno estetico – danno patrimoniale), controversie sulla responsabilità civile e professionale (ex art. 2236 del codice civile), diritto di famiglia e tutela dei minori. È autore di numerose pubblicazioni, relatore nel corso di convegni e ha tenuto alcune lezioni sul diritto del lavoro all'interno di corsi universitari.

Don Giuseppe GAMALERO (relatore al convegno di Varese)
Responsabile de La Casa di Varese

Nato a Cassine (Alessandria) il 19 marzo 1935.
Ha conseguito la laurea in Pedagogia a Genova.
Oggi vive a Varese dove è responsabile del consultorio e consulente etico.

Don Raffaello CICCONE (relatore al convegno di Milano)
Responsabile Pastorale del Lavoro Diocesi di Milano

Nasce a Milano nel 1935. Sacerdote milanese, laureato in Teologia; è responsabile dell'Ufficio per la Vita Sociale e il Lavoro della Curia di Milano per la diocesi di Milano dal 1995 e incaricato arcivescovile per l'accompagnamento spirituale delle ACLI di Milano. Ordinato sacerdote nel 1958, ha sviluppato esperienze pastorali in tre parrocchie della diocesi. Ha seguito la trasformazione del lavoro che ha ricadute nella problematica della vita quotidiana e quindi della persona, della famiglia e del lavoro da una angolazione particolare che interessa certamente la vita religiosa, ma, per questo, il vissuto delle persone e della società nel nostro contesto lombardo.

Sen. Antonio PIZZINATO (relatore ad entrambi i convegni)
Commissione Bilancio Unione Europea, Controllo enti gestori Previdenza e Assistenza del Senato

Nato in Friuli nel 1932 si è trasferito a Milano e dal 1947, operaio alle Officine F.lli Borletti; nel 1954 eletto componente della Commissione Interna. Dal 1964 dirigente sindacale dei metalmeccanici di Sesto San Giovanni, poi Segretario della FIOM-CGIL provinciale, della Camera del Lavoro di Milano e della CGIL Regionale Lombardia. Dal 1984 al 1991 Segretario Confederale e dal 1986 all'88 Segretario Generale della CGIL.
Consigliere del CNEL, Vice Presidente della CES – Confederazione Europea dei Sindacati.
Nel 1992 eletto Deputato, Consigliere Comunale di Sesto San Giovanni, poi, dal 1996, Senatore, Sottosegretario al Lavoro del Governo Prodi, giornalista pubblicista.
Ha presentato, nell'ultimo decennio, decine di proposte di legge in materia di lavoro, diritti del lavoro, lotta al mobbing, incentivi all'inserimento al lavoro degli "over 45", per la formazione professionale, per il diritto al lavoro dei disabili, norme sulla contrattazione sindacale e sulle rappresentanze sindacali aziendali.