

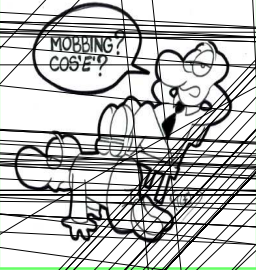
### Mobbing: se lo conosci lo eviti

Il termine mobbing è stato creato dall'etologo Konrad Lorenz nei primi anni '70 e questo dimostra come sia un comportamento radicato nella natura vera e propria sia animale sia comportamentale.

Per l'etologo è quell'atteggiamento di alcune specie animali che circondando in gruppo un proprio simile lo assalgono rumorosamente per allontanarlo dal branco. La parola è un gerundio sostantivato inglese che deriva da "mob" e a sua volta dall'espressione latina "mobile vulgus" che significa "gentaglia mobile" cioè una folla disordinata dedita al vandalismo e alle sommosse.

Il primo a parlare però di mobbing applicato poi ai comportamenti e

*(Continua a pagina 2)*



### ABI, assumerai ancora i disabili!



Sul numero di Gennaio 2009 de "L'Ombrello" avevamo riferito dell'iniziativa denuncia della FALCRI in merito alla richiesta dell'ABI di essere esonerata dall'obbligo di assunzione dei disabili, e delle conseguenti reazioni di alcune importanti associazioni che si occupano dei problemi e dei diritti delle persone con disabilità, allertate dalla denuncia della FALCRI.

Ebbene, lo scorso 18 maggio, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ci risponde ufficialmente, dichiarando che "ai sensi della disposizione normativa ex art. 3 comma 5 della Legge n. 68/99, possono usufruire della sospensione dell'obbligo occupazionale per i

*(Continua a pagina 3)*

### Salute e Sicurezza: responsabilità azzerate?



L'ultimo Consiglio dei Ministri del 27 marzo scorso ha modificato ben 170 articoli del Testo Unico per la sicurezza sui posti di lavoro (D.Lgs 81/2008) ottenendo il risultato di averne cancellato o stravolto gli effetti.

La modifica al D.Lgs 81/2008, che giunge a un anno e mezzo dalla tragedia che ha colpito sette operai della Thyssenkrup, non nasce dal nulla ma è stata anticipata non dando seguito alle disposizioni programmate dal Decreto stesso e rimandando l'approvazione dei numerosi decreti attuativi. La consistente modifica del D.Lgs 81/2008 si è completata attraverso provvedimenti che, se confermati oggettivamente, sembrano in grado di depotenziarne parti rilevanti. Ad esempio, l'incentivazione del lavoro straordinario; il peggioramento della disciplina del lavoro notturno; la cancellazione delle norme di contrasto del "lavoro nero"; la soppressione delle misure che prevedevano la responsabilità

*(Continua a pagina 3)*



(da pag. 1) Mobbing

alle dinamiche moderne è stato lo psicologo svedese Heinz Leymann alla fine degli anni '80 che lo ha definito come una forma di comunicazione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui generalmente contro un singolo che viene progressivamente spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e difesa fino ad arrivare al suo isolamento.

In Italia si inizia a parlare di mobbing negli anni '90 grazie allo psicologo del lavoro Harald Ege che lo definisce "una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata con aggressività e comportamenti vessatori ripetuti da parte dei colleghi e superiori attuati per un periodo protratto di almeno 6 mesi".



In seguito a questi attacchi la persona cade in uno stato di disagio che si ripercuote sul suo equilibrio compromettendo anche i comportamenti all'interno della sfera personale e privata.

L'attività mobizzante può anche non essere strettamente illegittima o immediatamente lesiva, ma può essere individuata in una **COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVA** e nella

**Gli estremi per parlare di mobbing nel lavoro sono da individuare nell'attività persecutoria protratta per almeno 6 mesi**

sommatoria di singoli episodi che nel loro insieme, protraendosi nel tempo (demansionamento, sottrazione ingiustificata di lavoro, dequalificazione, rimproveri e richiami verbali, arretri di lavoro scomodi, ambienti male illuminati, interrompere il flusso di informazioni necessarie per lo svolgimento del lavoro, chiusura della casella di posta elettronica, restrizioni di accesso ad Internet, continue visite fiscali in caso di malattia, doppi sensi o sottigliezze verbali, ripetuti trasferimenti ingiustificati, l'esclusione reiterata da iniziative formative, la progressiva attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a



### Vari tipi di mobbing

Nell'ambito lavorativo si identificano due tipi di mobbing, quello **gerarchico** e quello **ambientale**.

Il mobbing gerarchico è commesso dal superiore gerarchico della vittima e quello ambientale dai colleghi che isolano la persona e la privano di quelle dinamiche di collaborazione e condivisioni portando all'isolamento. All'interno di questa divisione base possiamo elencare gli altri tipi di dinamiche che sono state identificate all'interno delle unità produttive e degli ambienti di lavoro.

**mobbing dal basso** - corrisponde alla forma di ammutinamento professionale dei collaboratori che non riconoscono o mettono in discussione l'autorità di un capo (ad esempio operai o colleghi di un certo reparto che si ribellano o interrompono l'attività produttiva)

**mobbing dall'alto** - è il vero e proprio abuso di potere professionale da parte di un dirigente o caporeparto o collega con anzianità lavorativa verso una vittima. Questo tipo di mobbing può insorgere sia nel caso di un superiore che si comporti in modo severo e autoritario (solo con una persona che diviene vittima) sia nel caso del capo "amicone" che mostra "preferenze" per pochi collaboratori. In un caso il mobbing converge verso una persona nel secondo verso la maggioranza.

**mobbing strategico** - è un particolare processo di cui si avvalgono imprese che desiderano allontanare dall'organico personale appartenente ad una gestione precedente o assegnato a reparti che devono essere smantellati. Le cosiddette persone scomode che ormai sono un costo o devono far posto ad altre risorse. È frequente in fasi di fusioni, ristrutturazioni divenendo quasi una forma di politica aziendale.

**mobbing orizzontale** - si manifesta tra colleghi dello stesso livello con pari mansioni e grado. È una costante soprattutto in ambienti in cui mancano la trasparenza nello sviluppo della carriera e all'accesso di certi incarichi. In assoluta la forma di mobbing che supera in aggressività ed emotività quelli tra superiori e collaboratori.

**doppio mobbing** - è la fase più distruttiva del mobbing ormai interiorizzato dalla vittima. Essa manifesta e scarica l'aggressività ed il disagio che riceve dall'ambiente di lavoro sul nucleo familiare che, minacciato, reagisce (a livello inconscio, nessuno infatti si rende conto consapevolmente che sta isolando il proprio caro) smettendo di proteggere e sostenere la persona che si troverà quindi isolata completamente.

eventuali condizioni di handicap psico-fisici), portano ad un danno. Gli estremi per parlare di mobbing nel lavoro sono da individuare nell'attività persecutoria protratta per almeno 6 mesi e funzionale all'espulsione della persona dal posto di lavoro causando specifiche malattie (disturbo da disadattamento lavorativo, stress).

In Italia non esiste una legge in materia di mobbing e quindi non viene configurato come un reato, ma tali atti possono rientrare nelle fattispecie di reato previsto dal codice penale quali lesioni personali gravi o gravissime, anche colpose che sono perseguibili d'ufficio e prevedere anche il risarcimento del danno biologico associabile a situazioni di mobbing. In ambito civilistico, invece, questa pratica incide sul rapporto di lavoro violando l'art 2087 che impone al datore di lavoro di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. La condotta del datore di lavoro dovrà essere valutata sotto il profilo soggettivo nel caso del **mobbing aziendale** distinguendo tra condotta "dolosa o colposa" nel caso quest'ultima fosse orientata a produrre quel danno specifico al lavoratore e sotto il profilo penalistico potrebbe rispondere di lesioni colpose o dolose alle quali potranno essere aggiunte le circostanze aggravanti di cui all'art 583 del c.p. come ad esempio in caso di esaurimento nervoso o depressione.



Il lavoratore che voglia intraprendere un'azione risarcitoria per mobbing deve dimostrare l'esistenza del nesso causale fra comportamento del datore di lavoro e il danno riportato avvalendosi di uno psichiatra e di un esperto di medicina del lavoro.

La giurisprudenza ha introdotto una categoria di danno quella del "**danno esistenziale**" che implica anche il danno alla vita di relazione che l'individuo subisce, per la lesione del danno esistenziale è prevista la risarcibilità.

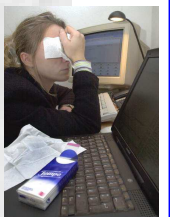
Giuliana Suligoj



### Le fasi del mobbing

Il mobbing vive di dinamiche e situazione che **non** si manifestano subito e in modo chiaro ma lentamente e in modo subdolo tanto da richiedere tempo per essere identificato e respinto. Esso infatti si manifesta dopo molto tempo quando oramai la vittima ha una ricaduta sul suo stato di salute (disturbi psicosomatici come cefalee, gastrite, tremore, tachicardia, dermatosi, disturbi dell'equilibrio e adattamento o disturbi emozionali quali ansia, perdita di autostima, depressione, tensione protratta, disturbi del sonno e dell'umore, anoressia, bulimia).

Le fasi che lo caratterizzano sono:



#### conflitto quotidiano

è il primo step ed ovviamente si esprime nella quotidianità lavorativa con richiami verbali continui, demansionamenti, assegnazione di carichi di lavoro sproporzionati, creazione di situazione di disagio e stress psicologico e anche fisico (ambiente poco illuminato o maleodorante)

#### esasperazione del conflitto

fra vittima e datore di lavoro o colleghi con del vero e proprio terrore psicologico nella vittima

#### abusi

che possono essere di ordine materiale o legale da parte della struttura di lavoro

#### uscita della persona coinvolta dal mondo del lavoro

la vittima volontariamente presenta le dimissioni.



(da pag. 1) Salute e sicurezza

del committente negli appalti; il divieto per gli ispettori del lavoro di intervenire e controllare su chiamata anonima; l'abolizione della legge tesa ad impedire le "dimissioni in bianco"; l'abrogazione del libro matricola e del libro paga sostituiti da un nuovo "libro unico del lavoro"; l'abrogazione della sanzione per il proprietario dell'impresa se i lavoratori non sono dotati del tesserino di riconoscimento. Più si prosegue nell'analisi e più ci si rende conto del rischio di svuotamento di contenuti che colpisce anche l'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori arrivando a mettere in dubbio la possibilità di intervento delle RSA e delle RSU su argomenti come i ritmi ed i carichi di lavoro ed i turni (svuotamento del CIA). Meno obblighi e meno vincoli per il datore di lavoro si evidenziano quando le modifiche apportate vanno ad eliminare il riferimento alla "reiterazione" che viene costituito dalla cosiddetta "plurima violazione". Cosicché, per chiudere un cantiere, non basterà più che al secondo controllo sia state evidenziate delle irregolarità. Ora, dovrà esserci un terzo controllo. Si prosegue togliendo ad ASL e ISPEL il controllo della conformità delle prescrizioni contenute nel decreto attribuendole a Enti bilaterali e alle Università (art. 2 bis della bozza del decreto correttivo). Sarà



l'Ente bilaterale a certificare i livelli e le regolarità anti-infortunistiche, rischiando di provocare gravi difformità tra un'azienda e l'altra specie se queste sono di piccole dimensioni. Ma quanto segue preoccupa anche di più: nell'ambito di questa valutazione emerge l'art. 10 bis, che introduce, di fatto, l'esclusione del livello alto di responsabilità qualora si individuassero responsabilità correlate all'evento attribuibili a livelli inferiori,

cominciando dal lavoratore. Infatti, la norma che sanzionava gli alti vertici delle aziende alle loro responsabilità, in quanto "il non impedire l'evento equivale a cagionarlo", viene annullata dalle nuove condizioni introdotte: "che l'evento non sia imputabile ai soggetti di cui agli artt. 56 e 60 compreso del presente decreto legislativo per le violazioni ivi richiamate". Con questo articolo, pertanto, i livelli alti dell'azienda non saranno più perseguibili. L'elenco potrebbe proseguire ancora a lungo e non con minore stupore e disappunto. E' evidente che da queste modifiche le Imprese si potrebbero sentire autorizzate ed invogliate a diminuire ulteriormente la spesa destinata al capitolo Sicurezza.

La Falcri, che da sempre interviene con grande attenzione sul tema della Sicurezza e della Salute di chi lavora, non può che ricordare a tutti che nel nostro Paese muoiono 4 lavoratori ogni giorno di morte violenta sul luogo di lavoro e che, per ogni morto, ci sono almeno 20 infortuni sul lavoro dichiarati! Così come non si può non guardare con grande preoccupazione a cosa potrà accadere riguardo il capitolo delle Rapine in Banca dove l'Italia, già adesso, è al comando della non gloriosa classifica rispetto a tutti i Paesi Europei! I morti e i feriti sul lavoro, così come le rapine, non sono mai solo una fatalità, ma anche il costo che si paga per la realizzazione del profitto fine a se stesso, sono il frutto della degenerazione di un sistema che ha elevato il denaro a valore assoluto. Ora si avvia una fase importantissima di confronto in sede istituzionale durante la quale il D.Lgs 81/2008 resta integralmente applicabile per come è attualmente.



(da pag. 1) Abi, assumerai ancora i disabili

lavoratori disabili, esclusivamente le aziende che, a fronte di uno stato di crisi, ricorrano a procedure di mobilità, stipulino contratti solidarietà, dispongano licenziamenti collettivi o attivino l'uso della cassa integrazione guadagni". Ricordiamo che la CIGS non può essere utilizzata nel settore bancario che è privo di una disciplina relativa agli ammortizzatori sociali, provvedendo in alternativa attraverso l'apposito fondo di solidarietà. L'interpretazione dell'ABI che intendeva assimilare il ricorso al fondo di solidarietà alla CIGS e, di riflesso, richiedere l'esonero dall'assunzione dei disabili, risulta dunque valida, secondo la Presidenza del Consiglio dei Ministri, "solo nella misura in cui le situazioni di crisi aziendale delle banche risultino effettivamente corrispondere alla fattispecie di crisi contemplate nella legge sul collocamento obbligatorio dei disabili e, dunque, non a fronte di qualsiasi fattore di destrutturazione della compagine aziendale". In parole povere, possiamo dire che quando le banche ricorrono al Fondo di solidarietà per ridurre il personale ed i costi ("destrutturazione") – come avviene nella stragrande maggioranza dei casi – e non perché in situazione di crisi, non possono giovare dell'esenzione dell'obbligo di assumere i disabili. Si tratta di una dimostrazione di come una corretta ed adeguata azione sindacale di denuncia e di vigilanza sui comportamenti dei datori di lavoro possa portare pronunce a favore dei più deboli, tutelandone i diritti.

Tommaso Vigliotti

## Ultim' Ora

Il CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) e ha attivato on-line il **"Notiziario sul Mercato del Lavoro", nuova serie.**

Il Notiziario è consultabile e scaricabile in formato pdf dal portale del CNEL ([www.cnel.it](http://www.cnel.it)), nelle pagine relative al "Mercato del Lavoro", all'interno della sezione "Archivi e Banche dati".

Cos'è il CNEL?

È un *"Organo di consulenza delle Camere e del Governo per le materie e secondo le funzioni che gli sono attribuite dalla legge. Ha l'iniziativa legislativa e può contribuire alla elaborazione della legislazione economica e sociale secondo i principi ed entro i limiti stabiliti dalla legge".*

All'interno del sito, sempre nella sezione "Archivi e Banche dati" potete trovare tutti i Contratti Nazionali (attuali e passati) delle varie categorie, fra cui anche la nostra.



# La nostra organizzazione

**Alessandro Poggi**

Segretario Responsabile FALCRI SAS di Complesso

335.1440698

**Tommaso Vigliotti**

Segretario FALCRI SAS di Complesso

338.3825893

**Marco Maionchi**

Segretario FALCRI SAS Firenze

055.2701678

**Giuliana Suligoj**

Segretaria FALCRI SAS Firenze

338.4011749

**Giovanbattista Cassarà**

Segretario FALCRI SAS Sesto Fiorentino

055.3374229 - 331.3979389



[www.falcrifindomestic.jimdo.com](http://www.falcrifindomestic.jimdo.com)

[www.falcri.it](http://www.falcri.it)

[www.falcrifirenze.it](http://www.falcrifirenze.it)



[findomestic@falcrifirenze.it](mailto:findomestic@falcrifirenze.it)



**Non siate pigri!  
mettetevi al riparo,  
iscrivetevi alla FALCRI**



Stampate la seguente pagina, compilate il modulo in tutte le sue parti ed inviatelo per posta interna in busta chiusa a **Giuliana Suligoj** o **Tommaso Vigliotti** presso il **WEB Credit**.



**FALCRI** Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e Risparmio Italiani

## DELEGA

Spett.le Direzione Generale di

Il sottoscritto .....

matricola n. .... prega codesta spett.le Direzione

di voler provvedere a far tempo dal ..... ad operare sulla retribuzione di mia spettanza, con le modalità ed i criteri stabiliti dal vigente CCNL, la trattenuta che verrà indicata dalle OO.SS. Nazionali firmatarie del contratto medesimo e segnalata a codesta spett.le Direzione medesima dall'ABI.

Prega altresì codesta spett.le Direzione di voler devolvere l'importo della trattenuta di cui sopra al Sindacato FALCRI prima menzionato.

**Dichiaro inoltre che, fatta salva la facoltà di esercitare revoca dell'iscrizione, continuerò a rimanere associato alla FALCRI quale iscritto in quiescenza, anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.**

**La presente annulla eventuali analoghe autorizzazioni a favore di altre OO.SS.**

Data ..... Firma leggibile .....

**FALCRI** Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e Risparmio Italiani

## ADESIONE

Il sottoscritto (cognome/home)

matricola n. .... ufficio .....

indirizzo .....

Città ..... Tel. ....

Cell. .... e-mail .....

**chiede di essere iscritto a codesto sindacato**

**Dichiaro inoltre che, fatta salva la facoltà di esercitare revoca dell'iscrizione, continuerò a rimanere associato alla FALCRI quale iscritto in quiescenza, anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.**

**La presente annulla eventuali analoghe autorizzazioni a favore di altre OO.SS.**

Data ..... Firma leggibile .....

Ricevuta l'Informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'art.10 della legge n.675/96, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari, a tal fine, compresa la comunicazione dei dati a soggetti terzi come associazioni aventi personalità giuridica e non. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge e dai contratti.

Data ..... Firma leggibile .....