



I QUADERNI DEL MOBBING
N. 6 TESTIMONIANZE 2006 - 2015

Lettera del Presidente

Esistono purtroppo fenomeni che talvolta restano silenziosi, ma pur nell'ombra di una sorta di omertà e paura, si radicano ed è difficile estirparli o combatterli. Uno di questi è il fenomeno del mobbing nel lavoro, una grossa criticità del nostro tempo, peraltro supportata da dati nient'affatto incoraggianti. I numeri infatti indicano e riportano una sempre maggiore incidenza di casi, in prevalenza di donne, impiegati e contratti a tempo indeterminato, che si ritrovano spesso a subire una forma di violenza psicologica o talvolta fisica, con conseguenze che in una grossa fetta dei colpiti sfociano addirittura nella depressione.

Questa situazione di disagio, dolore e vergogna, che può toccare chiunque si senta umiliato o sotto pressione in una situazione lavorativa, è quotidianamente affrontata dal lavoro dell'Associazione di Volontariato Risorsa ODV, che si occupa di prevenzione del mobbing e disagio sul posto di lavoro. Il lavoro, anche quello gratuito svolto dai Volontari che cercano quotidianamente di impegnarsi per la realizzazione e la costruzione di un mondo migliore, dovrebbe essere nobilitante e non umiliante.

Il lavoro occupa infatti una fetta importante e consistente della vita di ogni persona, contribuisce all'autostima e dovrebbe sempre essere rispettoso della dignità della persona.

L'Associazione Risorsa, con i suoi sportelli di orientamento, ascolto e tutte le altre sue attività, interviene dove la dignità del lavoratore viene lesa e i diritti calpestati, per provare a ristabilire un equilibrio.

Come Presidente del Centro Servizi per il Volontariato, sono felice di sostenere le loro attività, a partire da questo libricino di formazione e informazione che stringete tra le mani. È uno strumento utile per uscire dal silenzio, alzare la testa e affrontare con piena consapevolezza di mezzi e conoscenze, non solo il rispetto dei doveri che il lavoro impone, ma anche l'applicazione di diritti fondamentali che esso implica, laddove questi diritti siano disattesi o depredati, affinché l'uomo sia nobilitato e non più abbruttito dal lavoro.

Gerardo Gatto
Presidente Vol.To

Presentazione

Questo libretto “Testimonianze” chiude la prima serie dei “Quaderni del mobbing”. Finora eravamo rimasti incerti sull’opportunità di pubblicarlo, benché ci venisse chiesto da più parti. Infatti non volevamo rendere riconoscibili persone rivoltesi a noi nel più completo anonimato. Ora però sono passati più di 10 anni da quando è stata redatta l’ultima storia. Riteniamo quindi che, oltre ad aver cambiato nomi e luoghi, sia legittimo ricordare quelle testimonianze fatte al nostro Sportello e al Gruppo di mutuo aiuto, perché il tempo ha forse cancellato le ferite di quelle persone e magari, grazie all’intervento e ai consigli di Risorsa, i problemi si sono risolti. Abbiamo selezionato, dai nostri archivi, 20 storie, scelte tra le più significative, per celebrare i 20 anni da quel 2000 in cui è nata Risorsa. Le storie sono state raccolte da nostri Volontari amanti della scrittura. Essi hanno cercato di rendere quelle storie, così pesanti, in forma più leggera, quasi ironica. Tra i Volontari, non posso non rivolgere un pensiero al Vicepresidente Sergio Piazza, che ha collaborato con me allo Sportello, prematuramente scomparso, lasciando in noi un vuoto incolmabile. Desidero poi ringraziare il Segretario Generale Ferdinando Ciccopiedi che, dal 2001, ha collaborato al primo Sportello Mobbing e ha sistematizzato le storie, a volte curiose, ma degne di essere menzionate per il loro contenuto. Abbiamo operato anche una distinzione tra i diversi tipi di mobbing nei vari settori produttivi e di servizi. Lo scopo è dimostrare che il fenomeno del mobbing attraversa tutto il variegato mondo del lavoro. Così, nei diversi settori, sono stati individuati operai, impiegati, dirigenti, quadri, lavoratori autonomi, ecc. Non mancano testimonianze dirette di nostri Volontari. Vi annuncio infine che è già in preparazione la seconda serie della collana “I quaderni del mobbing”, e partiremo proprio dalle testimonianze raccolte in epoca più recente, già presenti sul sito (risorsamobbing.it) e selezionate su Facebook (Risorsa Onlus.Torino.Prevenzione del mobbing e del disagio lavorativo) dal Volontario Salvatore Tonti, che egualmente ringrazio.

D.ssa Luisa Marucco

OPERAI - -SETTORE PRIVATO

LA SERPE IN SENO



Più di dieci anni fa, la proprietà di una piccola azienda della cintura torinese, decide di affidare la gestione delle attività produttive e, quindi del personale, ad una persona di fiducia. Da quel momento, Bruno – questo è il nome della “persona di fiducia” - si sente investito di una grossa

responsabilità e, per non sbagliare, decide di circondarsi solo di persone fidate: è così che vengono assunti, figli, nipoti, mogli, cognati e cognate di dipendenti già in forza da anni. L’azienda si trasforma in una “famiglia allargata” in cui il patriarca è solo lui...Bruno. Nel più puro stile anni '50, nell’azienda non sono presenti rappresentanze sindacali: così Bruno dispone a suo piacimento turni di straordinario, di ferie, permessi e persino...la pausa caffè ! Ma 3 anni fa avviene un fatto straordinario: con la solita trafila di parenti e amici viene assunto Marco, un lavoratore che ha un pallino: la giustizia sul luogo di lavoro. Non a caso si è detto “pallino” perché tale è inteso da Marco ciò che è uno dei più nobili sentimenti dell’uomo in ogni paese civile. Il lavoratore comincia a contestare ritmi di lavoro troppo stressanti, permessi rifiutati senza ragione e quant’altro fa parte della vita quotidiana di un’azienda. Trova poi un alleato in un altro dipendente che, guarda caso, è il nipote di Bruno. In virtù del suo rapporto familiare, costui non aveva mai rifiutato quanto veniva chiesto dallo zio-padrone per ben 10 anni. Ma si sa: chi va con lo zoppo impara a zoppiare. Così Luigi, questo è il nome del lavoratore-parente, appoggia sempre di più le rivendicazioni del collega fino ad accarezzare un’idea a dir poco “pazzesca” per l’azienda: introdurre una rappresentanza sindacale al suo interno. Consigliati da un esperto

sindacalista, formatosi con anni di dure lotte, i due organizzano le prime assemblee e si fanno eleggere Rappresentanti Sindacali Unitari. Se la reazione contro il lavoratore assunto da poco, quello che deve aver scatenato le ire di Bruno era l'elezione del nipote. E fu così che in una riunione familiare, il povero nipote si vide affibbiare l'epiteto di "Serpe in seno", ingrato e irrispettoso verso chi gli aveva procurato il lavoro. Oggi i 2 lavoratori sono "mobbizzati", con sovraccarichi di lavoro ed altre vessazioni tipiche dei "mobbers". Morale, tutti e due hanno perso il sonno e sono in cura da uno psichiatra.

A questo punto si sono rivolti a Risorsa insieme al sindacalista loro amico; esposta la situazione, ognuno dei 3 aveva una posizione diversa: decisamente orientato a far causa legale il lavoratore nuovo, timoroso anche dei risvolti familiari della vicenda il nipote, attendista il delegato di categoria, interessato a rafforzare la struttura sindacale interna, prima di fare azioni di forza. Nell'intricata situazione ci è venuto ancora una volta in aiuto il sacerdote ex-missionario, che è il punto di riferimento per tutti noi, per la sua grande esperienza umana, sociale ed il carisma personale. Saputo che il mobber era di origine napoletana, come i suoi mobbizzati, e quindi sensibile anche all'irrazionale, il nostro sacerdote propose una tattica che aveva funzionato con gli indigeni africani nelle terre di missione, dove egli aveva passato parecchi anni. Forse anche Bruno sarebbe stato colpito da una sola frase, che i mobbizzati avrebbero potuto rivolgergli alla prima occasione: "Forse le benedizioni non attaccano, ma le maledizioni certamente sì !"

DIETRO I FUOCHI D'ARTIFICIO



Quando Mario ha cominciato a raccontare la sua storia e a dire che lavorava in una fabbrica di fuochi artificiali, i nostri volontari

si sono sentiti trasportati in un mondo da favola, dove tutto è gioioso e si fa festa. Come non ricordare infatti le notti d'estate, quando il cielo si illumina di mille colori e le stelle pirotecniche superano in luminosità le stelle vere ?. Ma l'allegria è durata poco, perché Mario ci ha subito spiegato cosa si nasconde dietro un'immagine di felicità. La fabbrica di fuochi è in realtà un luogo dove mancano le più elementari norme di sicurezza sul lavoro, con la polvere da sparo pronta a esplodere al minimo incidente! Così il nostro eroe - si merita davvero questo nome perché è un "duro e puro" – ha iniziato a fare le sue lotte, come le chiama lui, per migliorare le condizioni di lavoro sue e dei colleghi, pur senza mai entrare in strutture sindacali che pure esistono nella fabbrica. Le sue contestazioni al padrone –l'azienda infatti è familiare e si tramanda da più generazioni – partono dal fatto che gli straordinari vengono pagati in maniera forfettaria e non in base alle ore effettivamente lavorate, proseguono con il fatto che nei locali della mensa è permesso fumare, con rischio perlomeno uguale a quello che si avrebbe in fabbrica e infine rilevano come le docce siano fatiscenti e l'acqua rugginosa che scorre nei tubi vetusti non consente di togliersi di dosso il puzzo di zolfo, che è la materia prima del prodotto finito, proprio quel razzo pirotecnico che tanto ci fa divertire! Per il solo fatto di aver sollevato questi problemi in mezzo a colleghi pronti a chinare il capo o, nel caso di operai sempre scelti dal padrone, attratti dal miraggio di andare a montare quei fuochi in luoghi lontani e di guadagnare qualcosa in più, Mario è stato più volte insultato dal titolare e costretto a lavorare in condizioni sempre più disagiate. E' iniziata così la sua depressione, con risvolti anche sulla sua famiglia, che ha comportato periodi di mutua: sono allora scattati i controlli del medico fiscale ed ora il poveretto è sull'orlo del licenziamento. Si prospetta quindi un intervento di carattere vertenziale, ma le angherie subite si configurano senz'altro come mobbing e la prima cosa da fare è spedire una lettera per minacciare, se i soprusi non cesseranno, di pubblicizzare la cosa, a scapito di quell'immagine che è il valore primario di un'azienda che fa credere di regalare felicità e che invece.....sfrutta solamente i suoi lavoratori.

MOBBING...AL CIOCCOLATO



Torte, panettoni, pandoro, colombe.....è qui che i consumatori incontrano i produttori delle squisitezze che, insieme al cioccolato, rendono più dolci i nostri momenti di festa. Pochi sanno però quanta infelicità si nasconda dietro i lavoratori del settore. Questa industria è caratterizzata, e non potrebbe essere altrimenti, da una forte stagionalità produttiva (i panettoni a Natale, le colombe a Pasqua, il cioccolato solo d'inverno). Pertanto i lavoratori vengono lasciati a casa durante i periodi di "morta". E' questo il caso di Luisa, che si è presentata al nostro sportello con la tristezza negli occhi, frutto di una forte depressione. Ma il precedente proprietario dell'azienda in cui lavora - ci racconta Luisa - "spalmava" (proprio come fosse cioccolato) la retribuzione annua sui 12 mesi, in modo che ai dipendenti non venisse a mancare una regolare fonte di sostentamento. Con l'arrivo di una nuova proprietà, non solo questa tradizione è stata abolita, ma è pressoché certa la chiusura dello stabilimento, per concentrare tutta la produzione in altra sede a più di 50 Km di distanza. Ora i 6 dipendenti che lavorano con Luisa attendono con rassegnazione la fine del rapporto di lavoro, sperando in una "buonuscita" che consenta loro di sopravvivere per alcuni mesi. Ed è proprio per "risparmiare" su questa buonuscita che l'azienda ha deciso di adottare con Luisa una strategia che definire "crucele" è dir poco. La donna si occupa delle pulizie, funzione che, data l'importanza dell'igiene in quel tipo di produzione, riveste un'importanza non trascurabile, ma in che modo? Per pulire un'area di una metratura ragguardevole, non le vengono più forniti attrezzi meccanici e si lesina anche sui detersivi. Alla fine della giornata la donna viene regolarmente rimproverata per non aver svolto bene il suo lavoro: lo scopo è evidente, indurla alle dimissioni per sfinimento (fisico e mentale), in modo da non dover concedere la buonuscita.

Proponiamo a Luisa una mediazione con la sua azienda ma, se non avrà buon esito, occorrerà rivolgersi ad un legale.....

ARTIGIANI

L'ALTRO MOBING



Chi si rivolge a noi è, di solito, un dipendente che ha un rapporto gerarchico in una organizzazione aziendale e da questo ricava frustrazione, ansia, depressione. Così, non riusciremmo nemmeno ad immaginare che forme di “mobbing” possano manifestarsi in altre strutture e situazioni. Il nostro volontario

– sacerdote, padre Iginò - ha descritto magistralmente nel suo volumetto: “Mobbing!!!” come anche un’istituzione insospettabile cioè la Chiesa abbia e abbia avuto ancor più in passato i suoi “mobber e mobbizzati”. Anche la Curia infatti è soggetta a invidie, gelosie e carrierismi che portano i più forti a prevaricare i deboli: i religiosi sono anch’essi....uomini. Certamente ciò che, per fortuna, è più visibile è l’altra anima della Chiesa, quella in cui i valori dominanti sono la carità, l’altruismo e la solidarietà! Non parliamo poi della politica come terreno fertile per il mobbing: è ben noto che a volte le rivalità tra avversari politici sono andate a detrimento addirittura dello sviluppo e dell’immagine dell’intero Paese in cui viviamo.

Quello che non ci era ancora capitato era invece una forma di mobbing che potremmo definire “familiare”. Un giorno infatti capitò al nostro sportello Luigi, un signore come tanti altri. Espulso da una multinazionale in cerca di ristrutturazioni? Odiato da un nuovo capo, che voleva sostituirlo con uno dei suoi? Invidiato dai colleghi gelosi della sua professionalità? Niente di tutto questo.....

Il mobber, anzi la “mobbizzatrice” del nostro amico era semplicementela sorella!

Fin dai tempi di Caino e Abele o di Romolo e Remo sappiamo che non sempre due fratelli vanno d'accordo, tutti coloro che non sono figli unici hanno avuto una “pecora nera” che ha aperto litigi e discussioni in famiglia. Ma arrivare a impedire a un fratello di svolgere il lavoro che questi si è autonomamente scelto si può veramente configurare come “mobbing familiare”. In breve, la storia è questa. Luigi, per tradizione familiare, è uno di quegli “artigiani d'eccellenza” che, ormai rimasti in pochi, tengono vivi gli antichi mestieri delle nostre valli nel laboratorio di famiglia. Ma Luigi vuole cambiare ambiente ed ha anche un titolo di studio che vuol mettere a frutto: decide pertanto di proporsi a varie aziende della sua zona. Dopo alcuni cortesi, ma fermi rifiuti, scopre che dietro c'è la sorella. Fortemente inserita nel contesto sociale della sua zona, lei ha il potere di dissuadere i possibili datori di lavoro del fratello dal farlo assumere. Qual è il motivo? Per lei, se il fratello si trasferisce da un concorrente è una perdita insostituibile, se cambia settore lei perde quella sorta di “tutela” che, nelle famiglie, è abbastanza comune nel privato, ma che non può e non deve interferire con il lavoro. Non esistono più né le regole della concorrenza (quanto mi dai in più?), perché questi discorsi.... non si fanno a una sorella né la libertà di dare le dimissioni, come in tutte le aziende normali. Non sempre, infatti, un'azienda normale si prende la briga di telefonare a tutti per impedire di assumere un suo ex dipendente.

Luigi è disperato, non sa come uscirne e chiede aiuto al nostro sportello.

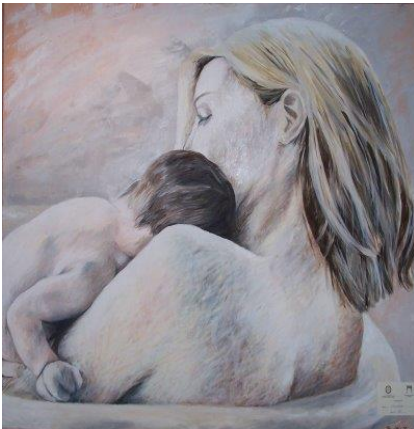
Ma, mentre anche noi non abbiamo alcuna remora a consigliare una causa civile o penale a chi subisce vessazioni continuate e documentate, ci sentiamo veramente in imbarazzo ad entrare

pesantemente in una famiglia, a esasperare situazioni già non limpide e lineari, a influire anche nel rapporto che lega l'anziana madre ai suoi due figli.....

E' solo un caso, ma fa riflettere come nel mondo di oggi il fenomeno del mobbing abbia invaso tutti i campi, per penetrare fino all'interno di una istituzione consolidata come la famiglia. E' un caso in cui veramente non sappiamo...che pesci pigliare: succede anche a noi !

IMPIEGATI - SETTORE PRIVATO

MAMME E MOBBING



La maternità, oltre ad essere una delle cose più belle e più importanti per la maggior parte delle donne, assolve anche una funzione sociale nella nostra società, garantendo il ricambio generazionale ed il sostentamento, mediante i contributi previdenziali dei giovani lavoratori e

lavoratrici, delle schiere di pensionati, magari espulsi anzi tempo dai processi produttivi. Certo, il presupposto è che la stabilità del rapporto di lavoro dipendente consenta l'accumulo dei contributi su cui si basa lo Stato sociale. Ma, nella nostra società malata, dove impera la precarietà spacciata per flessibilità, questo semplice ragionamento pare non avere più posto.

Ne è un esempio la storia, raccontata al nostro sportello, da una giovane mamma impiegata come receptionist in una grande e dinamica azienda.

Il racconto era velato dalle lacrime della depressione in cui era caduta proprio a causa delle difficoltà nell'ambiente di lavoro e persino il padre, che l'accompagnava, non riusciva a nascondere la commozione durante il racconto della figlia.

Dunque la ragazza era sempre stata apprezzata per la sua disponibilità ad orari anche disagiati, compreso il sabato, e non aveva mai avuto problemi con i suoi capi. Il dramma si scatenò al ritorno dalla maternità, quando osò chiedere il part time per poter accudire alla bambina appena nata. La risposta fu testualmente "Questa non è più l'azienda adatta a lei!". Di qui iniziarono le vessazioni, l'emarginazione e l'invito a "cercarsi una baby sitter" come se questo non andasse a incidere sul bilancio familiare!. Tutto ciò in quanto il part time sarebbe stato in contrasto con l'immagine di efficienza e flessibilità che l'azienda deve dimostrare ai propri azionisti.

Oggi questa giovane mamma è in mutua per depressione e non sa cosa fare: poiché nessuno dei colleghi è disponibile a testimoniare per lei in una eventuale causa civile, lo sportello l'ha indirizzata ad un avvocato penalista. Forse, il mobber ci penserà due volte prima di ripetere tutte le vessazioni e umiliazioni inflitte a chi aveva la sola colpa di aver ...messo al mondo un figlio!

MOBBING E AMICIZIA



Molti e molti anni fa, nel cuore verde delle nostre verdi valli – racconta Francescangela - ero infermiera in uno stabilimento di proprietà di una grossa multinazionale. Le relazioni industriali erano gestite da una

potente Confederazione Sindacale Unitaria e da una dirigenza competente ed esperta. Tutto filava liscio, senza l'intervento del Worldwide Strategic Centre (che significa: centro strategico di tutto il mondo !) della multinazionale. Poi cominciarono i primi sintomi della crisi e il Management, anziché avere come motto il "people first" (le persone prima di tutto) fece ricorso ai cosiddetti "tagliatori di teste" per contenere i costi. In questo clima entrò in azienda una giovane laureata, dalle minigonne vertiginose, che non era molto ben vista da colleghi piuttosto provinciali. Così, per un po' di tempo, supportai questa persona che mi faceva spesso visita in infermeria, non tanto per questioni di salute, ma per avere un aiuto psicologico, che non tardai a darle. Si trovò tanto bene con me che diventammo amiche e giungemmo perfino a fare le vacanze insieme. Con il passare degli anni, la multinazionale decise che l'infermeria non serviva più: se qualcuno si faceva male, bastava l'ambulanza per il trasporto in ospedale ! Alle mie domande su cosa ne sarebbe stato delle visite mediche periodiche, che garantivano la sicurezza e la vivibilità dell'ambiente di lavoro, mi risposero che era sufficiente appoggiarsi a un centro diagnostico, di supporto al Medico Competente. Intanto la mia amica fece carriera e fu nominata, anche lei, "worldwide manager". Si sentì quindi quasi in dovere di applicare il modello del piccolo universo aziendale a tutto il mondo esterno, per cui cominciò a mostrare quella "supponenza", caratteristica trasversale a dirigenza e manovalanza, che snatura i rapporti umani. Comunque la mia amica, prossima al matrimonio, mi chiese, inaspettatamente, di farle da testimone di nozze, cosa che accettai con entusiasmo. Nel momento in cui, chiusa l'infermeria, fui spostata sotto la sua egida, divenni una delle sue assistenti, in un ufficio amministrativo. Imparai cose nuove e diventai una delle maggiori esperte di un sistema informatico che era "il grande fratello" aziendale, mantenendo sempre quella riservatezza che il mio ruolo precedente mi imponeva. Infatti non mi avvalsi mai della nostra amicizia nell'affrontare problemi di lavoro o rapporti con i colleghi. Ma ecco che giunse dalla multinazionale l'ordine di licenziamento per tutti i dipendenti superiori a 50 anni e non laureati. La mia amica non intervenne personalmente, ma si servì della sua assistente per sottopormi ad ogni sorta di angherie, veri e propri

attacchi alla persona: emarginazione, umiliazioni, provocazioni. Ma anche azioni relative alla situazione lavorativa, atte a sminuire la mia attività e le mie proposte. Tra queste: riduzione di responsabilità (detta, in termine tecnico del mobbing, demansionamento), critiche immotivate, valutazioni inadeguate, esclusione da progetti e riunioni, attribuzione indebita di colpe e di lavori nuovi senza istruzioni, carico eccessivo di lavoro (anche 12 ore al giorno, senza pagamento degli straordinari), negazione di corsi di aggiornamento, attribuzioni di compiti superiori al mio livello. Ma non bastava: furono messe in atto azioni punitive nei miei confronti: uso pretestuoso di contestazioni disciplinari, rifiuto di ferie. Tutto ciò per indurmi alle dimissioni. Infatti con tali sistemi l'azienda si liberava di persone che erano considerate troppo vecchie per lavorare. Il problema era che gli "over 50", come ormai ero io, erano troppo giovani per la pensione e quindi dovevano cercarsi un altro lavoro, oltretutto in situazione di crisi economica. Insomma era mobbing conclamato, cioè quella devastante pratica che, protratta per almeno 6 mesi, si trasforma poi in malattia per chi lo subisce, ma anche in un peso per tutta la famiglia che partecipa alle sue vicende lavorative. Un giorno l'assistente mi accusò di aver fatto un errore, dovuto, secondo me, ad un sabotaggio informatico (pensai che avesse cambiato i dati da me caricati) e, in aggiunta, di non aver seguito con la "due diligence" (dovuta diligenza) le pratiche di un dirigente. Al fatto pretestuosamente contestatomi con ammonizione scritta, decisi di rivolgermi ad un avvocato. Egli scrisse una lettera all'azienda, in linguaggio forense, così citando una frase che era emersa dalle "evidenze oggettive" del mio racconto. La frase così recitava testualmente: "la controparte (il dirigente) al momento della contestazione trovavasi in altro continente, in missione aziendale" Ma ormai ero stata sollevata, quasi di peso, dal mio incarico e sbattuta in un ufficio davanti alla porta di uscita, forse per indicarmi che quello era il mio destino. Passò ancora 1 anno, poi, alla fine, la mia ex-amica, irritata dal fatto che mi ero rivolta ad un avvocato e conscia del fatto che ero disponibile alle dimissioni, avviò le pratiche di mobilità, pur non avendo io le caratteristiche adeguate per un'uscita indolore, poiché mi mancavano troppi anni per accedere all'età pensionabile. Riuscii così a strappare, con una trattativa diretta,

una buonuscita che mi consentisse di vivere per un po', nella speranza di trovare un altro impiego. Fu grazie alla mia caparbia e volontà di riqualificazione professionale che frequentai dei corsi e poi, all'improvviso giunse, dopo soli 2 mesi, un'opportunità di lavoro. Oggi faccio un part time, cioè meno ore di prima, ma guadagno anche la metà. Tuttavia ho ritrovato la mia autostima ed ho voglia di godermi la vita (cosa che non potevo fare quando lavoravo tanto). Però mi chiedo: quanti hanno il coraggio e la professionalità per affrontare così dure prove ?. E la mia ex-amica ? Prese come un affronto il fatto che non ero più la sua "creatura", la persona su cui poteva riversare l'acredine per i suoi insuccessi. Infatti anche lei era diventata "obsoleta", non per l'età, ma per il suo modo di lavorare (diceva ad ogni piè sospinto: abbiamo sempre fatto così !), dimenticando che solo con l'innovazione nei metodi di lavoro si può superare la crisi economica e anche quella personale. Oggi, quando mi incontra, non mi saluta più: così, a causa di un motivo di lavoro, è finita un'amicizia, che rimane per me uno dei valori più alti della vita e porterò sempre con me i segni di questa brutta esperienza.

Francescangela fece questa testimonianza durante un convegno che Risorsa aveva organizzato e, per ricordare a tutti che...al mobbing si può sopravvivere, recitò una poesia di una scrittrice e poetessa brasiliana Martha Medeiros, il cui titolo è: "Lentamente muore"
Eccola:

Lentamente muore

*Muore lentamente
chi evita una passione,
chi preferisce il nero sul bianco
e i puntini sulle "i" piuttosto che
un insieme di emozioni,
proprio quelle che fanno brillare gli occhi,
quelle che fanno di uno sbadiglio un sorriso
quelle che fanno battere il cuore davanti all'errore e ai sentimenti.
Lentamente muore
chi non capovolge il tavolo,*

*chi è infelice sul lavoro
chi non rischia la certezza per l'incertezza
per inseguire un sogno,
chi non si permette almeno una volta nella vita di fuggire ai consigli
sensati.*

*Lentamente muore
chi non viaggia,
chi non legge,
chi non ascolta musica,
chi non trova grazia in se stesso.*

*Muore lentamente
chi distrugge l'amor proprio
chi non si lascia aiutare;
chi passa i giorni a lamentarsi della propria sfortuna
o della pioggia incessante.*

*Lentamente muore
chi abbandona un progetto prima di iniziarlo,
chi non fa domande sugli argomenti che non conosce,
chi non risponde quando gli chiedono qualcosa che conosce.
Evitiamo la morte a piccole dosi
ricordando sempre che essere vivo
richiede uno sforzo di gran lunga maggiore del semplice fatto di
respirare.
Soltanto l'ardente pazienza porterà al raggiungimento
di una splendida felicità*

MOBBING VIA SKYPE



shutterstock.com • 1071668276

Ci siamo spesso angustiati per non essere riusciti a risolvere in modo soddisfacente i problemi di chi, con fiducia, si era rivolto a noi. Infatti nei corsi di formazione rivolti al

Volontariato ci è sempre stato detto che il Volontario deve tendere al “Bene Comune”, cioè al Bene di tutte le persone che si propone di aiutare e non solo di alcune di queste. Ci è stato insegnato che, secondo una rigida formula matematica, il servizio non reso anche ad una sola persona vale 0 e ciò annulla quanto fatto per tutti gli altri, poiché qualsiasi numero, moltiplicato per 0 dà come risultato 0. In altre parole, non si raggiunge l’obiettivo del Bene Comune di tutti.

In un solo caso ci siamo sentiti pienamente soddisfatti di ciò che abbiamo suggerito, fuori dai canoni del contrasto al mobbing, ad una persona, specialista informatica, che veniva mobbizzata “via skype”. Succedeva infatti che il datore di lavoro, giovane “rampante e impegnatissimo” non si prendesse nemmeno la briga di rimproverare, a torto o ragione la sua dipendente recandosi in ufficio e convocandola in via riservata. Per lui era sufficiente collegarsi con il suo portatile, da chissà dove, al computer della disgraziata in ufficio e di insultarla dal monitor, naturalmente connesso a Skype. Così tutti i colleghi potevano sentire ogni sorta di impropri e insulti rivolti alla dipendente. La poveretta non ne più e, piangendo, era venuta a raccontarci la sua storia. Già avevamo capito che si trattava di una persona con una grande professionalità e, dopo aver approfondito quali erano le sue competenze, le facemmo una proposta: Ma perché, con tutto quello che sa, non cerca un altro lavoro ?

Per quella giovane fu come una “folgorazione”.

Non ci avevo mai pensato – ci rispose – ma mi sembra una buona soluzione per sfuggire a tutti quegli insulti gratuiti e se ne andò più sollevata.

Dopo qualche tempo, telefonò ad un nostro volontario per ringraziarci: aveva trovato un altro posto, ben retribuito, come si conveniva per la sua preparazione, e dove non aveva più il “terrore” di venir raggiunta dalla faccia del suo “mobber” sullo schermo di un computer.

Devo dire che eravamo molto soddisfatti di aver fatto del “Bene”e, da quel momento, consigliare un altro lavoro, a chi ha le competenze, divenne uno dei modi che utilizziamo oggi per indirizzare le persone che seguiamo !

LA REALTA' VIRTUALE



C'è un mestiere nobilissimo, che aiuta tutti noi a vivere meglio nel nostro ambiente: quello di chi, dopo studi severi ed una laurea niente affatto “facile” ha imparato a conoscere le nostre montagne, le nostre acque, la nostra terra. E' il mestiere del geologo, che il nostro Paolo svolge coscienziosamente da anni, affrontando rischi, disagi e

fatiche.

Eppure l'azienda per cui lavora - come tante altre del settore - non lo apprezza, considerandolo solo come un costo aggiuntivo, di cui farebbe volentieri a meno, se non ci fossero le leggi in materia di sicurezza!

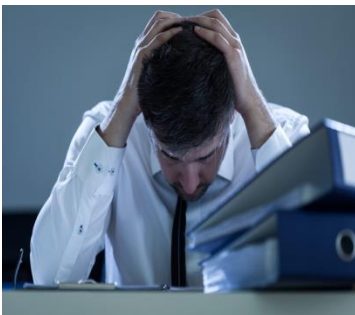
Così, quando lo stipendio di Paolo, da dirigente, comincia ad essere, secondo i criteri della società, troppo elevato, il titolare dimentica la dedizione e l'apprezzamento del suo dipendente, giunto anche in più occasioni da Enti esterni e pensa di sostituirlo con un giovane, certamente meno costoso, e, forse, anche più malleabile in certe situazioni.....o, per dirla in altre parole, meno rigido nel far applicare quelle regole che poi evitano le frane (vedi immagine), gli smottamenti e quant'altro attiene alla sicurezza di un'opera edilizia o stradale e fa sì che non accadano quelle “calamità naturali” che poi tanto “naturali” non sono.

E' a questo punto che il titolare dell'azienda si inventa una sua “realtà virtuale”, per poterlo “far fuori”. Innanzitutto comincia a tartassare il dipendente scomodo con ogni sorta di vessazioni, fino al demansionamento, che da geologo lo vede trasformarsi in.....fattorino! E' chiaro che la reazione di una persona colta e mite

non può essere che quella di cadere in una profonda depressione, che coinvolge anche i familiari del malcapitato. Tuttavia egli non può permettersi, come quasi tutti coloro che vivono del proprio stipendio, di dare spontaneamente le dimissioni, e ricorre a brevi periodi di mutua quando le persecuzioni diventano troppo incalzanti. Durante uno di questi periodi, egli riceve una lettera in cui gli si dice che l'azienda prende atto delle sue dimissioni e lo "esonera" dal periodo di preavviso. Naturalmente è tutto inventato (ecco perché è una realtà virtuale) poiché Paolo quel preciso giorno se ne è andato dall'ufficio sbattendo la porta per l'ennesima vessazione ed è corso dal medico per poi spedire subito il certificato di malattia!

L'azione datoriale si configura quindi come un vero e proprio "licenziamento", anche se non esiste assolutamente "giusta causa". Sacrosanta quindi è l'impugnazione della lettera e la conseguente vertenza che ne seguirà. Anche se è prevedibile il reintegro nelle sue funzioni e l'accertamento della magistratura su attività, magari non proprio "pulite", dell'azienda, Paolo rimarrà per sempre segnato da quest'esperienza, che ha minato la sua salute e la sua autostima. La sua storia è emblematica di come, nel mondo del lavoro di oggi, la sete di guadagno tenda a sopravanzare qualsiasi altra considerazione, umana e professionale, che incide sulla pelle del lavoratore e, nel caso specifico, anche sulla pelle di tutti i cittadini utenti di un servizio non rispettoso di criteri di sicurezza

ADESSO BASTA !



Riportiamo testualmente quello che una delle persone presentatesi al nostro Sportello, dopo il colloquio, ha voluto scriverci. Il suo racconto, pur nel dolore

provocato dal mobbing subito, ha qualcosa di “poetico”, tanto è vero che ha voluto concluderlo con una poesia che, probabilmente, lui stesso ha scritto:

Nonostante un certo costante tormento che sempre ha accompagnato la mia vita, ho sempre pensato di essere stato bravo e, quando serve, fortunato ad ottenere uno status culturale, personale e lavorativo di buon valore. Alla soglia dei miei quarantaquattro anni avevo ottenuto quanto basta per vivere egregiamente. Anche se alcune esperienze sofferte di vita mi avevano colpito e sotto certi aspetti segnato, ma al contempo anche tranquillizzato come normali percorsi di vita talvolta dolorosi, potevo permettermi di guardare il futuro con prospettive, obiettivi e speranze. Il sogno mai abbandonato di una dolce e serena vivacità della vita, degli anni che passano, della vecchiaia. Da un anno a questa parte però, sembra che quel mantello di protezione che fin qui potevo vantare mi abbia abbandonato, scoperto. Dapprima la ditta in cui lavoravo e in cui mi sentivo facente parte di una famiglia e di un progetto è fallita. Poi sono iniziati misteriosi dolori fisici ancora in bilico tra paure e somatizzazioni. Pensavo di aver risolto da lì a poco il problema del lavoro avendo trovato subito una nuova occupazione. Con tutte le problematiche che possono caratterizzare cambiare Azienda dopo ventidue anni: ambiente, metodologia, stimoli. Purtroppo la nuova soluzione lavorativa dopo solo pochi mesi si è manifestata in tutte le sue debolezze. Le cose sono precipitate nel giro di poco tempo e la contrazione di lavoro ha colpito anche questa nuova esperienza. Dopo pochi mesi mi ritrovo allora in cassa integrazione, abbandonato senza se e senza ma e soprattutto senza certezze per il futuro lavorativo. È così di nuovo angoscia, sconforto, depressione e dolori. Mi hanno fatto notare che ho un curriculum di assoluto rispetto ma un'età che non aiuta. Un settore professionale in crisi e così mille domande di lavoro e tante lacerazioni. Come se non bastasse da qualche tempo non ho neppure introiti economici. Sto cercando di resistere e ho abbandonato ogni sorta di tentazione. Risparmio su tutto compreso il dentifricio. Faccio la spesa con molta accuratezza, non compro più il giornale, utilizzo di più il pullman a discapito della macchina. Niente più cd o dvd. Penso ai miei anziani genitori. Non voglio dare loro insoddisfazioni e delusioni, visto che

non conoscono ancora le storie dei miei ultimi problemi lavorativi. Semplicemente fingo sulla mia vita tra la menzogna e l'attesa di momenti migliori. In certi momenti sogno, con le cuffie del mio IPOD alle orecchie, mentre corro o passeggio. Sogno tutti i colori del mondo, la freschezza del corpo, l'odore del mattino, la gioia. Cose che ad oggi sembra aver dimenticato. Piango e mi dispero, poi, guardo il cielo sgombro di nuvole, sospiro e spero in un nuovo giorno. Parlo con Dio al riparo da tutto e da tutti. Parole d'ordine: perseveranza e pazienza, onestà intellettuale e coraggio del cambiamento. Ma fino quando posso aspettare, fino quando avrò forza di perseverare? Fino quando posso sperare di trovare una soluzione? Qualcuno diceva che la vita è altrove, non inteso come luogo ma come aspettativa, ci ho sempre pensato, sempre nella mia vita anche quando le cose apparivano migliori. **“Adesso basta”** il momento del coraggio, la vita è altrove laddove non c'è paura.

ADESSO BASTA !

Come bisogna reagire...

cosa fare durante il weekend, lacerati dai pensieri dell'ultimo ennesimo e violento colpo di fioretto ricevuto.

Un sottile e sfuggente tocco, una parola, una mail....stare male per niente o per tutto.

MOBBING la parola mai pronunciata come una forte malattia cui stare lontano.

Piango e penso che nulla ha più senso e che nulla potrà riportarmi alle migliori condizioni e situazioni del passato.

Ma deve, qualcosa deve accadere, per cambiare, per reagire, per tornare a sorridere.

Io, che sempre e da sempre ho dato la passione, la creatività per l'Azienda.

Io, che ancora adesso scambio opinioni, auguri con chi del passato ho incrociato.

Io, con la mia onestà intellettuale, la correttezza, l'educazione, l'entusiasmo e, passatemi,

l'intelligenza e la professionalità, ho insegnato la differenza...ora col dubbio del baratro.

Ed ora dopo 21 anni di intenso servizio...trattato come un novizio da educare, da maltrattare in modo sottile, da stancare...perché!

E' questo che mi domando, sempre, ogni giorno perché.

MOBBING DI SICILIA



Anche una terra meravigliosa, come la Sicilia ha i suoi casi di mobbing. Ecco il racconto di una persona che, casualmente, si trovava a Torino e che, per di più, lavora in un settore in cui, notoriamente, gli “utili” sono alti. Sì, ma solo quelli dei banchieri, non dei bancari.... Ecco allora il racconto di uno di loro:.

Sul finire degli anni '90 ebbi la mia prima assunzione nel settore bancario, naturalmente a tempo indeterminato e con tanto di corso di formazione. La mia soddisfazione svanì presto quando, in seguito a “crisi di fatturato” fui spostato da un’Agenzia periferica, ma vicina al mio paese natale, alla sede principale della “primaria banca”. Mi dicevano che lo spostamento era temporaneo e che sarei tornato presto a casa, ma le mie richieste di trasferimento venivano sistematicamente rifiutate con le più svariate e fantasiose giustificazioni, come quella che non potevano avvenire spostamenti all’interno di società diverse dello stesso gruppo (le famose “scatole cinesi”). La realtà era che non ce la facevo più a pagare l'affitto di casa e così fui accontentato, ma solo perché nel frattempo tutte le sedi siciliane erano state chiuse e, per accordo sindacale, fummo tutti trasferiti alla sede della capogruppo. Ma, forse perché avevo “osato” chiedere dei

trasferimenti per riavvicinarmi a mia moglie, che era incinta, fui subito demansionato e, alla richiesta di spiegazioni, mi dissero che non ero ben accetto dai colleghi e mi proposero addirittura le “dimissioni... spontanee”. Al mio ovvio rifiuto, ecco un altro trasferimento e, per rimanere accanto a mia moglie, comprai addirittura casa nella nuova sede di lavoro. Nuovamente la Banca andò in crisi e si procedette a nuovi accorpamenti di funzioni e uffici, che, nel mio caso, significava solo spostamento a mansioni che non erano consone alla mia professionalità, e subire l’umiliazione di venir considerato negativamente, nonostante la lunga esperienza lavorativa e le competenze acquisite. Ne approfittarono anche per formalizzare una Cessione di Contratto a società collegate che, pur facendomi mantenere i diritti giuridici ed economici acquisiti, significava per me un nuovo demansionamento. Dopo circa 10 anni dall’inizio di questa vicenda la Direzione mi propone “per agevolarmi” di trasferirmi vicino a casa, ma rinunciando al rimborso spese di missione, visto che, in fondo, la sede di lavoro era vicina al mio paese ! Non mi rimase che accettare la situazione, ma a costo di pesanti rinunce sul piano privato, come marito e padre, nonché su quello economico. Sul piano professionale, i continui cambi di mansione mi avevano fatto perdere professionalità e così decisi di rivolgermi ad un Sindacato per far valere il diritto ad essere adibito alle mansioni per le quali si è stati assunti. Certo, viste analoghe esperienze di miei colleghi che si sono rivolti ai Sindacati, spero proprio che le persone che mi hanno preso in carico si comportino diversamente e non mi abbandonino subito dopo aver fatto la tessera sindacale... Ecco perché mi è piaciuto rivolgermi all’Associazione Risorsa che, almeno, non è un interlocutore istituzionale delle aziende, ma è al di sopra delle parti.

TI MOBBIZZO PERCHÈ.....SORRIDI E FISCHIETTI !



shutterstock.com • 1008364027

L'altro giorno si presenta allo Sportello Giulia, una ragazza di rara sensibilità e intelligenza. Nel presentarsi, ci fa il più bel complimento che abbiamo mai sentito da quando è iniziata l'attività di sostegno ai mobbizzati: dice cioè che il nostro piccolo

ufficio emana una “grande energia positiva”. Ci spiegherà poi, una volta entrata in confidenza, di aver appreso da un indios dell'Argentina, dove spesso trascorre le vacanze da parenti, a riconoscere le energie positive o negative che emanano da luoghi o da persone.

Ciò premesso, la sua è la storia di una persona forte, ma sofferente, fin dalla nascita, a causa di negligenze mediche che, oggi, le assegnano la qualifica di “disabile” per difficoltà deambulatorie. Nonostante tutto Giulia ha ottenuto un diploma ed intende iscriversi all'Università. Nel frattempo è entrata nel mondo del lavoro ed è dipendente di un Ente Pubblico locale. Proprio qui cominciano le sue disavventure, perché nel suo ufficio pare non sopportino i disabili, tanto che a mobbizzarla non è solo il suo capo, ma anche i suoi colleghi. Il suo superiore- ci racconta Giulia - spesso la rimprovera in quanto nei rapporti col pubblico ha l'abitudine di sorridere: ora, pare che, per questo signore, il sorriso sia disdicevole per un'impiegata dell'ufficio...tributi che, dice lui, sono una cosa seria!.

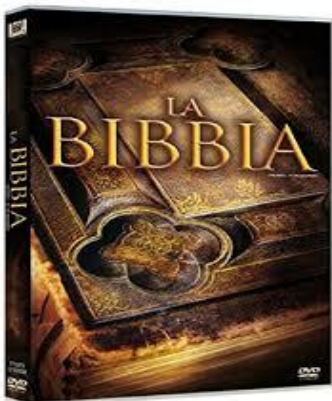
Alla faccia quindi di tutti di tutti gli URP (Uffici Relazioni col Pubblico) e dei principi di soddisfazione del cliente (o customer satisfaction, come si dice in termini di marketing). Proprio secondo tali concetti la cortesia ed il sorriso dei dipendenti pubblici sono alla

base dei rapporti con i cittadini che, non va dimenticato, sono utenti di servizi pubblici in quanto contribuenti (e tutti sappiamo quanto siano salate...le nostre tasse!).

Come se ciò non bastasse, Giulia viene spesso inviata in “missione speciale” in altri uffici del tetro palazzo in cui lavora: è per lei, questa, un’occasione di sgranchirsi le gambe che, per la sua malattia, non possono rimanere per troppo tempo ferme, ma è anche una fatica fisica. Per questo, coerentemente con il suo carattere forte ed estroverso, compie il tragitto...fischiettando! Ciò provoca l’ira delle sue colleghe, che, al ritorno, la rimproverano sgarbatamente, pur non avendone l’autorità. Peggio ancora succede quando Giulia tenta di aiutare altri disabili che si presentano agli sportelli dell’ufficio: si tratta, dicono capi e colleghi, di inutili perdite di tempo ! E’ chiaro che tutti questi rimproveri sono funzionali a stufare la ragazza ed indurla alle dimissioni: in quell’ufficio infatti, secondo loro, devono essere tutti sani, alti e biondi (come diceva qualche dittatore d’infausta memoria!).

In attesa dei risultati di una mediazione che effettueremo nei confronti di questo....simpatico ufficio, prima di tentare altre strade più coercitive, abbiamo invitato caldamente Giulia a ribellarsi ai soprusi, a saper “dire di no” e a far sapere a colleghi e capi che non è più sola: ha infatti tutto il nostro sostegno e la nostra comprensione !

LA MIA COLLEGA LEGGEVA LA BIBBIA.....



Ho 2 colleghe, ci racconta Giada, impiegata in un Ente Pubblico. La prima è molto buona: pensate che tutti i giorni legge la Bibbia..... La seconda è un po’ meno buona, ma è

giovane, carina, efficiente: riesce a svolgere tutto il suo lavoro nelle otto ore e si precipita a bollare, poi nei week-end va sempre a sciare!

Io sono meno veloce – spiega ancora Giada - e, pur di finire bene il lavoro, sono disposta a fermarmi oltre l'orario: questa mia collega, allora, ha preso a criticarmi....ma io non ho mai risposto perché la mia prima aspirazione sul luogo di lavoro è andare d'accordo con tutti. !

Così è nato il presunto mobbing di Giada, che, a suo dire, è ancora aumentato quando la collega molto buona, quella della Bibbia per intenderci, a seguito di un concorso interno è salita di un gradino nella scala gerarchica ed ha preteso di vistare i fogli di ferie delle colleghe.

A questo punto, la nostra domanda è stata: “Ma qual è il comportamento dei capi?”. Giada ci ha allora spiegato che i “veri” capi erano due: il primo aveva un comportamento che nei manuali di organizzazione aziendale viene definito come “permissivo”, uno stile cioè per il quale non interviene nei rapporti tra sottoposti, ma si limita a richiedere lo svolgimento dei compiti assegnati. Il secondo capo, più alto in grado, aveva invece una “leadership assertiva”, cioè il suo ruolo veniva accettato per le sue effettive capacità professionali. A queste si accompagnava una profonda umanità che lo aveva spinto, tra l'altro, ad accogliere la domanda di trasferimento di Giada presso i propri uffici, memore delle capacità e della dedizione di questa persona che era già stata in passato alle sue dipendenze. Malauguratamente, anche il suo ruolo non gli permetteva di intervenire direttamente nella vicenda delle vessazioni subite da Giada da parte delle sue colleghe.

A fronte di queste precisazioni, non è stato onestamente possibile ricondurre questo caso ad un vero e proprio mobbing, mancando il requisito della “verticalità” ossia della deliberata strategia dell'azienda che, attraverso i suoi dirigenti, cerca di mettere in difficoltà i dipendenti “scomodi”. Secondo i canoni degli studiosi del fenomeno mobbing, al tipo verticale può essere associato quello orizzontale, cioè messo in atto da colleghi contro loro pari grado, ma i due tipi devono esistere congiuntamente. Per inciso, il mobbing orizzontale è molto più odioso di quello verticale, perché elimina quel sentimento di solidarietà che, almeno fino a pochi anni fa, legava persone

accomunate dallo stesso lavoro. Ma si sa che nel mondo di oggi si preferisce chiudersi nel privato e pensare solo a se stessi!

Pur non configurandosi come mobbing, l'episodio si può tuttavia definire come una "guerra tra poveri", cioè come tentativi da parte di semplici "caporali" di rendersi più visibili nei confronti dei capi, per ottenere piccoli benefici immediati a scapito dei colleghi. Ma come risolvere lo stato di malessere di Giada, che non merita certo di essere trattata come ci ha descritto?

Il nostro consiglio è stato quello di intraprendere un ciclo di psicoterapia per rafforzare il carattere troppo remissivo della persona. In pochi colloqui infatti un buon psicoterapeuta riesce ad individuare, sulla base di un'anamnesi del caso, quei comportamenti che impediscono ad un soggetto di esprimere la propria personalità e le proprie capacità personali. Il terapeuta non fornisce una precisa direttiva, che spetta sempre al singolo poter scegliere, bensì una linea di comportamento che permetta di portare alla luce del sole ciò che prima ci si teneva dentro ed era causa di stress e di ansia. La preoccupazione di Giada: "Ma quanto mi costa questa terapia?" è subito scomparsa quando le abbiamo indicato la strada, attraverso il sistema Sanitario Nazionale ed in particolare attraverso i Centri di Igiene e Salute mentale, presenti in quasi tutte le ASL, per avere accesso a questo servizio totalmente gratuito. Ma c'è un altro servizio gratuito: quello del Gruppo di mutuo aiuto di Risorsa, purché si abbia la voglia di condividere con altri la propria storia di sofferenza. Abbiamo assicurato a Giada che il metodo...funziona !

Se Giada accetterà il nostro consiglio, siamo certi di rivederla presto, trasformata in una persona "cattivissima" ma che saprà far rispettare i propri diritti.

AL LADRO...AL LADRO



Tangentopoli, falso in bilancio e simili, sono parole che vengono associate, nell'immaginario collettivo, a personaggi politici di rilievo nazionale, grandi managers e vip.

Riesce difficile pensare come le stesse cose possano accadere in un piccolo centro.

Eppure la storia ci è stata raccontata da Maria, impiegata di un Ente Pubblico locale, verso cui è stato architettato un mobbing con tutti i crismi, allo scopo di coprire, con il suo allontanamento, comportamenti scorretti di chissà chi.....

La sua sola leggerezza è stata quella di non aver mai chiuso a chiave il cassetto dove teneva i buoni mensa erogati, secondo precise modalità, ai dipendenti dell'Ente. Eppure l'ambiente era piccolo - ci dice Maria - tutti si conoscevano e io non avrei mai potuto dubitare dell'uso improprio di quei dannati buoni mensa....

Quando scoprì l'ammanco, Maria non esitò a segnalarlo al suo responsabile - a lei infatti non era stata data la diretta responsabilità della tenuta dei buoni - e, da quel momento, cominciarono i suoi guai. Tutte le vessazioni che, di solito, si scaricano sulle persone scomode per indurle alle dimissioni, furono usate nei suoi confronti: umiliazioni, demansionamento, accuse di incapacità e indolenza per quasi un intero anno. Dopo qualche mese, Maria era già entrata in depressione e, ovviamente, rendeva meno sul lavoro. Ma con la grande forza di volontà che la sorregge, iniziò a curarsi - con le erbe, non con gli psicofarmaci - ci tiene a precisare Maria: oggi è in grado di rivolgersi a chi di dovere per allontanare ogni dubbio sulla sua onestà.

Che cosa era infatti successo?

I buoni mensa, per così dire: “prelevati” dal cassetto servivano probabilmente per allegre riunioni conviviali dell'Amministrazione locale (come ammettevano, tutti soddisfatti, gli stessi gestori dei locali): in fondo che cosa si può fare di sera in un piccolo paese di provincia dopo aver terminato le riunioni in cui si discuteva del bene dei cittadini?. Suvvia, qualche distrazione va anche concessa a chi ne regge i destini ! Questa sembra essere l'implicita motivazione del furto.....Il problema era che l'ammontare, abbastanza cospicuo, doveva essere giustificato in bilancio. Ecco allora l'idea brillante: se si spinge alle dimissioni l'impiegata-custode dei buoni, questa sarà una implicita accettazione di colpa da parte sua e l'onore dell'Amministrazione sarà salvo. Nel bilancio, poi, l'ammancio sarà classificato alla voce: furto.

Ma Maria ha deciso di resistere, per ottenere giustizia: rivolgendosi a noi ha fatto il primo passo e, anche se una causa civile sembra difficilmente praticabile per la difficoltà di trovare dei testimoni, la materia è talmente delicata che anche il solo pensiero di rendere pubblici nomi e cognomi dei personaggi coinvolti, dovrebbe farli desistere perlomeno dal continuare ogni forma di mobbing nei confronti di questa dipendente davvero coraggiosa!

Minacciare di rivolgersi ai “media” è un'altra strategia che consigliamo quando il caso di mobbing esula dal solo mondo del lavoro ed ha una risonanza non solo locale, ma nazionale

IL VASO DI PANDORA



Le aziende cosiddette “miste” sono quelle in cui privato e pubblico convivono, anche, magari, in assenza di proprietà di quote azionarie ma in stretto rapporto di collaborazione. Non è certamente una forma di collaborazione “virtuosa” quanto emerge dalla storia

qui riportata:

E’ molto diffidente, Gavino, quando si presenta al nostro Sportello....sembra che dica: “Vorrei dirvi tutto, ma tengo famiglia....”. E’ così che i volontari di Risorsa cominciano ad usare la maieutica, cioè l’arte del filosofo greco Socrate per “estrarre” da una persona la verità su un determinato argomento. Ma, tanto per rimanere sul classico, quando Gavino inizia a raccontare, è come se scoperchiasse il vaso di Pandora, che nella mitologia greca, doveva rimanere sempre chiuso per non scatenare venti e tempeste! Vediamo quindi quali sono questi venti sollevati dalla storia di questo autista di autolinea privata:

1° vento: la ditta per cui Gavino lavora acquista un certo numero di autopullman “intelligenti”, dotati cioè dei più sofisticati strumenti per la sicurezza dei passeggeri. Peccato che una sera, tornando in deposito, uno di questi pullman, guidato proprio da Gavino, impazzisce e si schianta, tutto da solo, contro un muro. Aperti cielo: i responsabili dell’azienda si precipitano contro il malcapitato autista e

uno di loro compie uno degli atti più odiosi che si possano immaginare da parte di un capo verso un dipendente: la violenza fisica, rappresentata nel caso specifico da un calcione negli stinchi. Per fortuna, solo l' 1% dei nostri mobbizzati subisce, nell'ampia gamma di vessazioni, la violenza fisica. Però, purtroppo, questo è il caso di Gavino che, a seguito di questa violenza, subisce un vero e proprio trauma: perde il sonno, la tranquillità alla guida dell'automezzo e tutto quanto ne consegue...

2° vento: la ditta di Gavino, oltre agli autopullman "intelligenti" dispone di un parco automezzi alquanto obsoleto. Fino a poco tempo fa questi mezzi venivano sottoposti a manutenzioni periodiche che ne assicuravano l'affidabilità: ma, si sa, le manutenzioni costano, quindi ultimamente le manutenzioni sono state drasticamente tagliate e Gavino, ormai preso di mira, viene accusato di provocare incidenti che forse dipendono, in prima istanza, dalle condizioni dei mezzi...

3° vento: la ditta di cui il nostro amico è dipendente, è, a tutti gli effetti, una ditta privata. Però ha in gestione le linee da Enti Pubblici e, secondo quanto ci dice Gavino, mai nessun rappresentante di questi Enti si è preoccupato di verificare le condizioni di sicurezza degli automezzi. La morale è che anche il settore Pubblico, garante di un'attività economica intesa come servizio alla collettività, non si preoccupa più delle norme più elementari di sicurezza: la logica del profitto ha invaso anche questo campo !

4° vento: a seguito degli incidenti provocati da Gavino, vuoi per le precarie condizioni dei mezzi, vuoi per lo stato di prostrazione fisica e mentale in cui il dipendente si è venuto a trovare a seguito delle continue vessazioni subite dopo il primo incidente, egli viene trasferito alla guida di scuolabus. L'azienda vuole dare a Gavino un segnale di "demansionamento", una delle tappe fondamentali nel processo di mobbing che le aziende creano per liberarsi dei dipendenti scomodi. Ma, come la parola stessa dice gli utenti dello "scuolabus" sono i bambini e ragazzi delle scuole: qual' è dunque quel genitore che affiderebbe i propri figli ad un autista che, palesemente, non è nel pieno delle sue capacità fisiche e mentali.? Quante volte abbiamo già

assistito a tragedie di bambini precipitati in un burrone perché l'autista aveva avuto un colpo di sonno...Eppure i capi di Gavino, prima di tutto, hanno voluto punire in questo modo una persona che, dopo aver tanto subito, aveva osato iscriversi al Sindacato per tutelare i propri diritti...

Gli episodi che abbiamo citato sono solo alcuni che fanno parte dell'odissea di quest'uomo, del suo calvario lavorativo presso un'azienda che non è nemmeno degna di stare sul mercato. E' evidente la responsabilità penale a carico dell'azienda, almeno per le violenze fisiche da lui subite. Quanto agli altri fatti descritti, proprio perché Gavino "tiene famiglia" Risorsa tenterà per prima cosa di richiamare per iscritto l'azienda al rispetto di norme e doveri e, solo in ultima istanza si passerà all'azione legale per il risarcimento in sede civile....

SCUOLA PUBBLICA

DOCENTI CORAGGIOSI



Sottoponiamo all'attenzione dei lettori una vicenda emblematica dello sfascio della scuola pubblica italiana, per la quale sarebbero opportune dettagliate e documentate

indagini, così come il docente ha già fatto. Racconta dunque l'insegnante - che i suoi studenti non esiterebbero a chiamare: "Capitano, mio capitano !"- come nel film "L'attimo fuggente" di Peter Weir:

sono un ingegnere, professore di ruolo di discipline meccaniche ed ho insegnato presso un istituto professionale, alquanto importante, almeno nel panorama locale. Mobbizzato pesantemente da una preside, alla fine, dopo lunga resistenza, mai appoggiato da chi di dovere, ho cambiato aria, chiedendo il trasferimento. L'ho fatto a malincuore, non come "eroe" ma conscio che fosse un modo per ottenere giustizia, anche per i tempi infinitamente lenti della macchina giudiziaria italiana. Sono uno dei pochi docenti italiani punito pesantemente per aver denunciato pubblicamente gravi fatti gestionali della scuola in cui insegnavo e la vetustà delle apparecchiature necessarie. Sono pure reo di aver consentito a studenti maggiorenni di scioperare. Complessivamente mi sono stati comminati - con due decreti punitivi - più di un mese di sospensione per sciopero ed il blocco degli aumenti di stipendio per più anni, il che significa un danno economico stimabile complessivamente pari a più di 20.000 euro.

La mia vicenda è davvero paradossale - continua il professore -. Mi hanno accusato di aver provocato addirittura interruzione di pubblico servizio. Si è voluto punirmi per aver permesso a studenti di protestare contro la mal gestione dell'istituto. Secondo me, anche se non posso provarlo, la decisione di punirmi è legata alla precisa volontà di appoggiare un dirigente scolastico che ha goduto e gode di evidenti spudorate protezioni. Addirittura, quando intentai causa penale, la controparte si fece difendere da un avvocato dei Sindacati: penso di essere riuscito nell'impresa di aver fatto schierare il sindacato contro i lavoratori ! La verità è che dell'istituzione scolastica non si deve mai parlare male, per evitare un putiferio di scandali. Ma io mi ritengo un docente coraggioso che da anni va denunciando pubblicamente, attraverso gli organi di informazione, ed ultimamente attraverso la Procura della Repubblica, la Guardia di Finanza, e la Corte dei Conti, le gravi irregolarità degli atti gestionali in ambito scolastico. Inutili erano infatti state le mie precedenti segnalazioni ai miei superiori, che avevano sommerso il tutto dietro una spessa coltre di silenzio. Vi è di più. Sempre nel corso della causa ho denunciato i miei accusatori per frode processuale con la produzione di documenti falsi. La mia denuncia per falso e frode processuale ha seguito un iter incredibile: prima è andata persa, poi l'ho ripresentata, ora sono andati persi atti importanti e decisivi.

Ho subito minacce, intimidazioni ed ingiurie assortite da parte di collaboratori e tirapiedi vari. Ho denunciato fatti gravi che comprendono:

1) il depauperamento per centinaia di migliaia di euro del patrimonio tecnologico della scuola (ho prodotto tutta la documentazione):

2) gravi problemi di sicurezza: gli allievi sono stati spediti in luoghi a forte rischio per la sicurezza con pericolo di esplosioni, di collassi strutturali, senza via di fuga, senza collaudi statici, senza sistemi di filtraggio dell'aria.

3) crediti scolastici validi per l'esame di Stato, attribuiti con errori ed in modo casuale.

4) la gestione illegittima della scuola : non venivano mai né letti né approvati i verbali dei collegi docenti, le elezioni per gli organi collegiali si svolgevano in clima di intimidazione pesante per i candidati dissenzienti, gli studenti venivano abbandonati per mattinate intere senza insegnanti nelle aule, nonostante vi fosse personale docente disponibile. Sono stati poi nominati docenti privi dei titoli di studio richiesti

5) Una pianificazione sistematica del *mobbing* nei confronti di chi denuncia le porcherie che si verificano nella scuola mediante l'uso di tutti gli strumenti ritenuti all'uopo idonei, ivi comprese le calunnie. Alcuni di tali fatti furono anche oggetto di interrogazioni agli organi competenti, sino a quando, a seguito di un mio comunicato stampa, con tanto di intervista è stato avviato un secondo procedimento disciplinare nei miei confronti.

In casi che sono giunti a tale complessità, con il coinvolgimento dell'autorità giudiziaria, non c'è modo di contrastare il mobbing con consigli legali o terapie psicologiche, che sono le sole armi di Risorsa: c'è solo da sperare che la giustizia, alla fine, trionfi !

MARCO PANTANI: ERA MOBBING....E NON LO SAPEVA!



Questo è il racconto che un nostro volontario scrisse per onorare la memoria di un grande del ciclismo, drammaticamente scomparso. Egli ha intravisto anche nel mondo dello sport, un caso di mobbing.



Un uomo solo al comando della corsa...è la frase più ricorrente nel fiume di parole scritto sui giornali a commento della tragica fine del corridore romagnolo. Si intende così fare un paragone tra il campione di oggi e un grande campione del passato, Fausto Coppi, anch'egli scalatore solitario nell'epopea del ciclismo eroico. Ma non è certo questa la sede per fare l'elogio del Pantani ciclista, quello che interessa è il Pantani uomo, lasciato solo nella vita dopo i trionfi sportivi. La solitudine, l'emarginazione, l'ansia e la depressione sono tutte caratteristiche che ritroviamo nella persone comuni che si presentano a Risorsa. E a convincerci ancor più che quella di Pantani è stata una forma, per quanto atipica, di mobbing sono state le citazioni, sempre sui giornali, delle inchieste giudiziarie portate avanti dal pretore Guariniello, sul doping sportivo e, in particolare del calcio. Fino ad oggi, queste inchieste potevano sembrare forse un po' eccessive, ma la morte di Pantani ha fatto capire che il "Pretore d'assalto" aveva ancora una volta ragione: se è vero che il doping porta alla morte, è sacrosanto perseguire penalmente i responsabili di queste morti annunciate. Il magistrato Guariniello è spesso gradito ospite dei nostri convegni sul mobbing: con rigore scientifico, ma anche con estrema umanità ci spiega quali norme civili e penali vengono infrante da chi mobbizza, che il mobbing è da considerarsi a tutti gli effetti una malattia professionale e chi ne è vittima ha diritto al risarcimento del danno e chi lo pratica

rischia la galera....E chi potrà mai sapere se qualche mobbizzato depresso non si sia tolta la vita a causa di quella angoscia e solitudine provocata dall'aver patito il mobbing?

Quello di Pantani è stato uno sfruttamento dell'uomo sull'uomo, un volersi approfittare di un carattere forse debole per arricchirsi, portando un simbolo di potenza fisica alla gloria degli altari, per poi abbandonarlo nel momento della disgrazia. Non è forse questo che fanno anche i managers delle aziende quando spremono, come un limone, tutte le energie di un dipendente, magari per far carriera alle sue spalle, per poi buttarlo via quando diventa troppo vecchio o troppo costoso? Non è forse questo che fanno quei colleghi che isolano il capro espiatorio di una situazione scomoda per tutti?

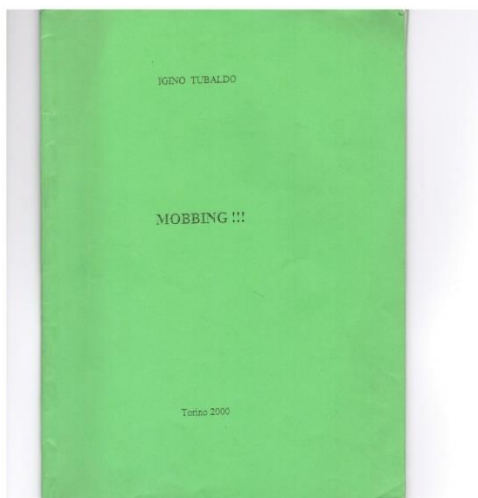
Sì, siamo convinti sempre di più che il povero Pantani ha subito una vera e propria forma di mobbing, come emerge anche dalle sue ultime, disperate lettere scritte in solitudine, abbandonato da tutti, ed è per questo che l'omaggio migliore alla sua memoria da parte dei volontari di Risorsa è ricordarlo così, come uno di noi.....

TESTIMONIANZE DI VOLONTARI RISORSA

PADRE IGINO

La redazione Risorsa intende iniziare questo percorso nelle storie di mobbing (Storytelling Risorsa, rubrica del nostro sito e della pagina FB) raccontate dai suoi Volontari nel primo periodo in cui l'Associazione ha operato attraverso uno Sportello d'ascolto e un Gruppo di mutuo aiuto per aiutare quanti le si sono rivolti, con un ricordo di padre Iginò Tubaldo. E' stato un personaggio indimenticabile: un anziano sacerdote che fu "scovato" dal nostro

Vicepresidente, Franco Debenedetti, e portato allo Sportello Mobbing del sindacato con cui collaboravamo. Pensate allo stupore di chi operava in un mondo mille miglia lontano dalla Chiesa! Oggi è scomparso, in veneranda età, ma di lui abbiamo ritrovato i preziosi consigli dati in alcune "storie di mobbing" che vi proporremo. Ma prima vogliamo ricordarlo proprio con una sintesi del primo capitolo del testo:



“Mobbing !!!”,

pubblicato nel 2000, l'anno in cui fu fondata Risorsa. Il libretto è sbiadito dal tempo e la sua rilegatura non è certo elegante, ma il suo contenuto, oltre che un ricordo, è uno stimolo a proseguire la nostra opera di volontari al servizio del Bene Comune. Il capitolo é intitolato “Nuove malattie” che è quasi il grido di dolore delle tante vittime...

Perché, in un libretto dedicato al mobbing, l'autore inizia dal burn out? Perché, dopo averne dato la definizione, come traduzione dall'inglese: “spegnersi, estinguersi”, fa il caso dei missionari, come è stato proprio lui, poiché essi sono destinati a vivere in situazioni difficili, a volte strazianti. Ad un missionario che, al ritorno in Italia non faceva che piangere, pensando alla fame delle tribù che aveva lasciato, ma che trovò la forza di tornare in Africa, fu detto da un confratello che lo salutava: “Non fermarti troppo preso laggiù, perché oltre malaria e caldo, sono i suoi abitanti a logorarci, e noi non possiamo far nulla perché troppo si aspettano da noi !”. Conclude l'autore: questo è burn out, un fenomeno che colpisce anche il personale sanitario (pensiamo all'odierna esperienza per fronteggiare senza sosta il corona virus), giudici, addetti alle carceri. Ma c'è anche un altro fenomeno da tener presente: le molestie sessuali, che gli inglesi definiscono: “sexual harassment” da cui ereditiamo la parola “stalking” e sottolinea che esse avvengono anche nei luoghi di lavoro, soprattutto da parte di dirigenti nei confronti delle sottoposte. Solo dopo questi 2 esempi, inizia a parlare di mobbing, malattia moderna, ma più subdola ed estesa delle forme precedenti. Mentre tutti la fanno derivare da un verbo “to mob” (aggreddire, assalire), egli individua l'origine nel sostantivo corrispondente, che estende il suo significato a folla, plebe, marmaglia, prostituta. Infatti – spiega – quando in individuo è ridotto, suo malgrado, a essere un plebeo, uno della marmaglia, un paria oppresso dai superiori (o dai colleghi) diventa peggio di una prostituta. Un altro riferimento molto attuale è che il mobbing fu inventato secoli fa durante le epidemie di peste: quando una città era in quarantena, chi non si affacciava alla finestra per i controlli degli ispettori, era considerato malato e quindi...pericoloso ! Anche oggi

– conclude – la vittima di chi è più potente , viene considerato un...appestato. Ma, nella vasta cultura di padre Igino non poteva mancare un riferimento ai Pensieri di Pascal, quando il filosofo afferma: “Nulla è così insopportabile all’uomo come essere in pieno riposo...senza faccende, svaghi, occupazione. Egli sente allora la sua nullità, il suo abbandono, la sua insufficienza, la sua impotenza, il suo vuoto” (quale verità, al tempo del corona virus !). E come non citare Leopardi, il più triste dei poeti ottocenteschi e il suo “Passero solitario che sta su la vetta de la torre antica” ?

Prosegue poi con l’esempio del longevo psichiatra austriaco Viktor Frankl che visse tutte vicende di un secolo come il ‘900 e che paragonò la nevrosi noogena (della mente) ad all’assenza del senso della vita. Il completo riposo che l’ammalato cerca non è altro che un’anticipazione di un “eterno riposo” che si iscrive sulle lapidi delle tombe.

Non sfugge, a padre Igino, nemmeno un romanzo di fantascienza di R. Silveley: “Il marchio dell’invisibile”, ambientato tra un secolo, nel 2104, quando un condannato viene punito con un anno di “invisibilità”, con tanto di marchio stampato sulla fronte.

Tra altre dotte, anche se curiose definizioni di mobbing, citiamo latinamente il mobbing come “conventio ad excludendum”, riferibile a quei lavoratori ritenuti sorpassati rispetto alla velocità dei nostri tempi, oppure troppo avanti per idee e progetti ritenuti pericolosi per “l’eshtablimento”, oppure semplicemente perché troppo pagati. Oggi poi siamo ridotti a numeri, a cartelle cliniche dove i medici descrivono i pazienti con una sola parte del loro corpo: una gamba, una colecisti...

A conclusione del capitolo, padre Igino sottolinea che il segno dell’esistenza del mobbing si manifesta quando una persona si sente avvolta in una sottile nebbia di segretezza, di frasi interrotte, di bisbigli o da circolari fumose che non dicono nulla. E’ proprio come quando i bambini dicono: “Con te non gioco più !”

Venendo ai giorni nostri, l’autore, a un certo punto, menziona un altro personaggio: il ragionier Ugo Fantozzi. Cosa c’entra – direte voi

Ma è proprio il cinema ad aver scoperto questo antesignano del mobbing... nei film di Paolo Villaggio. A questo proposito riprendiamo quanto un nostro Volontario ha sentito, con stupore, cioè che Fantozzi è stato un gran rivoluzionario, anche se in una sola occasione: quando il mega-direttore cinefilo invita, o meglio, ordina ai suoi dipendenti di venire a casa sua per guardare il film “La corazzata Potiomkin”, proprio la sera in cui c’è un’importante partita di calcio. Così risponde Fantozzi: “La corazzata Potiomkin è una cag*** pazzesca !” e i colleghi, di solito timorosi di fronte al superiore, applaudono il coraggioso Fantozzi.

MOBBING ? MEGLIO LE CASSE DA MORTO



Questa non è una storia di mobbing, ma è indicativa di come questo fenomeno venga percepito nel mondo del lavoro. Dunque, un giorno la Presidente dell’Associazione Risorsa fa questo ragionamento: “Se è vero che il mobbing è un problema sociale, con altissimi costi sul sistema sanitario (giorni di mutua, cure per depressione ed ansia dei mobbizzati) e su quello giudiziario (cause civili e penali, riconoscimento di malattia professionale da parte di Inail), la sua prevenzione assume la valenza di utilità sociale, quindi degna di ricevere contributi dagli Enti locali, se non dalla Comunità Europea. E questo tipo di contributi è proprio ciò che manca alla nostra Associazione per poter sviluppare le proprie attività”.

Con queste premesse, incarica un volontario di contattare alcune società di consulenza che si occupano di ottenere contributi da tali Enti, per vedere se esistono delle possibilità....

Il volontario parla dunque al telefono con un amico consulente, la cui società è specializzata nel: "Fund raising per il non profit". Sono termini inglesi perché l'inglese è oggi il latino del passato: fa molto fine, ma è capito da pochi. In parole semplici, si tratta di tecniche di "raccolta fondi" nel tentativo di far giungere dei soldi alle Associazioni senza scopo di lucro, come la nostra. L'amico combina un appuntamento con un suo funzionario, al quale espongo i nostri programmi sulla prevenzione del mobbing, che si possono realizzare solo se ci sono i fondi.

Dopo aver attentamente valutato le proposte di Risorsa, il funzionario dice che la cosa è difficilissima: occorre un sacco di documentazione, molto tempo e, naturalmente, la conoscenza dei canali giusti. In pratica ci scoraggia prima ancora di cominciare e fa questo discorso: "Forse il mobbing non è un vero problema sociale, molto di più lo è per esempio il problema della tanatologia". Alla richiesta di chiarimenti dice che loro stanno presentando, per conto degli impresari di pompe funebri, una richiesta di fondi per gestire al meglio le morti degli extra-comunitari presenti in Italia.

In pratica c'è bisogno di una ricerca di mercato per sapere come dare l'ultimo commiato al marocchino, piuttosto che all'albanese il quale muoia improvvisamente in Italia (e visto l'andamento degli infortuni sul lavoro, specie in alcuni settori poco rispettosi di norme di sicurezza, non è un caso tanto infrequente....).

Il volontario, sconcertato, saluta cortesemente ed esce. Ma tornando verso casa pensa: "Non è che il mio interlocutore ha avuto paura di affrontare un problema come il mobbing, che coinvolge il modo in cui molte aziende trattano i dipendenti?".

Forse è meglio tenere nascoste le sofferenze che esso provoca ed occuparsi semplicemente di...casse da morto !

UNA GIORNATA IN TRAM



In occasione dell'affissione sui mezzi pubblici della locandina che annunciava l'apertura dello Sportello di ascolto e orientamento dell'Associazione Risorsa, la Presidente chiese di verificare quali fossero le reazioni della gente alla vista

del nostro annuncio, appeso con un cordino ai mancorrenti di tram e autobus cittadini. Esistevano infatti, all'interno di Risorsa, due correnti di pensiero: i falchi sostenevano che la parola "mobbing" era scritta in caratteri troppo piccoli e che, quindi, non si capiva di che cosa ci occupavamo; le colombe sostenevano che una pubblicità istituzionale, con il Patrocinio della Provincia di Torino, non poteva usare toni da crociata...Fu così che un giorno un volontario salì su tram e bus per fare la verifica. Il primo impatto fu sconcertante...la locandina faceva bella mostra di sé, lassù in alto, ma gli sguardi dei passeggeri erano rivolti in basso: ognuno appariva chiuso nei suoi pensieri, ripiegato in quel "privato" che è il dato emergente delle indagini sociologiche di questi ultimi anni. Nessuno guardava la locandina, così su giocoforza ascoltare la conversazione su cellulare di una giovane studentessa, di circa 15 anni. Stava parlando in perfetto inglese con una sua amica in Australia, che era in procinto di prendere l'aereo per raggiungerla; per sapere l'orario di arrivo telefonò poi alla mamma, annunciando che la sera sarebbe rientrata tardi, poi, insoddisfatta, chiamò il padre in America, chiedendo il permesso (si fa per dire) di non andare a scuola per qualche giorno e accompagnare l'amica in giro per l'Italia. Non vi dico lo sbigottimento di un'anziana signora seduta davanti a lei: forse era una "Maestra Unica" e, nell'abbigliamento, ricordava infatti la maestria dalla penna rossa di deamicisiana memoria. Nel mondo globale esistono ormai queste

fasce di popolazione ad alto reddito ed estremamente emancipate, che non si fermano nemmeno di fronte ai costi delle telefonate in roaming internazionale. Certo questa ragazzina non subirà mai il mobbing, forse lo potrà subire l'anziana maestra, se la tendenza è dare più credibilità ad un "Gran Maestro Unico"!

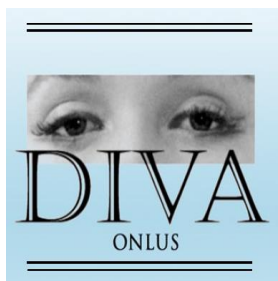
Poi, su un altro bus stessa locandina, stessi sguardi bassi dei passeggeri...Ma la scena si movimenta: salgono due giovani stranieri che, nella loro lingua, si preparano a sfilare il portafoglio al primo sprovveduto. Li sente un anziano loro connazionale che, rivolgendosi a loro prima nella loro lingua e poi in italiano, per farsi capire da tutti, li invita energicamente a scendere e a non sfruttare il Paese che li ha accolti e in cui vivono. Una bella lezione di educazione civica, partita da un anziano, per di più straniero, tra l'indifferenza, ancora una volta di tristissimi passeggeri, forse rassegnati a subire scippi, violenze e quant'altro! Questo è il mondo di oggi, diviso tra ricchezza e povertà, tra diritti e doveri. Forse il mobbing è solo un problema che riguarda poche persone e ci sono cose più importanti.

Quando poi alcune persone si sono presentate al nostro Sportello d'ascolto, perché avevano letto la nostra locandina, ci siamo ricreduti. Prima di tutto, erano rimasti favorevolmente colpiti dalla grafica e il messaggio era stato capito, poi, alcuni di loro ci hanno raccontato delle storie veramente tristi, per cui il nostro impegno nel cercare di risolvere i loro problemi si è moltiplicato e il nostro unico cruccio è di non poter dare a tutti una soluzione pronta: ogni caso rappresenta una situazione particolare, con soluzioni diverse, che la nostra piccola Associazione, da sola, non può ancora risolvere appieno...non possiamo fare miracoli, ma ci stiamo attrezzando !

RISORSA
prevenzione mobbing
e disagio sul lavoro
ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO ONLUS

Sede legale: L.go Dora Savona, 30 – c/o Cipes (Centro iniziative promozione ed educazione sanitaria) - 10152 Torino
Segreteria operativa e domiciliazione postale: Via Giolitti, 21- c/o Vol.TO - 10123 Torino
C.F. :13118980153 – IBAN: IT81D0200801113000002604474

Tel.: 3348406939; e-mail: mobbing.risorsa@gmail.com
Sito Internet: www.risorsamobbing.it ;
Pagina FB: [risorsaonlus.Mobbing.Torino](https://www.facebook.com/risorsaonlus.Mobbing.Torino)



CIPES

CENTRO D'INIZIATIVA PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE
E L'EDUCAZIONE SANITARIA