



**I QUADERNI DEL MOBBING**  
**N. 7 TESTIMONIANZE 2016 - 2020**



## *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 stirparli 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*

*Con questo opuscolo: “Testimonianze 2016 - 20” inizia la 2° serie della collana editoriale: “I Quaderni del mobbing”. La 1° serie si era conclusa con lo stesso titolo, ma relativo alle testimonianze raccolte da Risorsa nel periodo 2006 - 2015. La ragione per cui abbiamo voluto riprendere le pubblicazioni proprio da questo tema – le testimonianze di storie di mobbing – è che da più parti ci è stata espressa la preferenza di essere informati su fatti concreti piuttosto che teorici, come nei testi già pubblicati, relativi alla giurisprudenza, alla psicologia e medicina, alle recensioni di testi sul mobbing. Un discorso a parte merita l’aspetto delle Buone Prassi, che ha suscitato interesse nel 2020, prima che l’emergenza Covid bloccasse iniziative già progettate in partenariato con aziende ed Enti. La prossima pubblicazione dei “Quaderni” riguarderà proprio l’aggiornamento di quanto abbiamo raccolto su questo tema. Le “Testimonianze 2016 - 2020” si differenziano dalle precedenti, che raccoglievano storie raccontate direttamente a Risorsa, poiché comprendono anche articoli da fonti diverse e già pubblicati sul nostro sito [www.risorsamobbing.it](http://www.risorsamobbing.it) e sulla pagina Facebook [www.facebook.com/Risorsa Onlus..Torino.Prevenzione del mobbing e del disagio lavorativo](https://www.facebook.com/RisorsaOnlus.Torino.Prevenzione.del.mobbing.e.del.disagio.lavorativo). Vengono qui raccolti in modo da dare una visione unitaria a quanto, sui social, è disperso e, talvolta, dimenticato. Questo lavoro è stato possibile grazie all’impegno dei nostri Volontari che già hanno collaborato agli altri testi e che ringrazio. Essi hanno costituito una “Redazione” ove gli articoli confluivano, venivano selezionati e dove alcuni di loro sono gli autori stessi di testimonianze. Ci siamo ovviamente preoccupati di rendere difficile l’identificazione delle persone e dei luoghi di cui si è raccontata la storia, non solo per motivi di privacy, ma in quanto avrebbe potuto essere pregiudizievole nei loro confronti. Abbiamo però mantenuto le fonti da cui sono tratte le testimonianze. Vorrei infine ricordare che 3 delle 20 storie di mobbing si riferiscono alle conseguenze che il Covid19 ha provocato nel mondo del lavoro in tema di mobbing e sono quindi attualissime. Ma c’è un’altra testimonianza che vorrei portare all’attenzione dei lettori: il nostro progetto: “Risorsa on line” con il quale intendiamo offrire nuove opportunità, sia come Sportello d’ascolto che come Gruppo di mutuo aiuto, a chi vorrà colloquiare con noi non solo “in presenza” ma anche “in remoto” via web o telefono da tutta Italia. Il mio ringraziamento va quindi alle nuove volontarie, che lo hanno reso possibile.*

*Luisa Marucco – Presidente Risorsa*

## **IO, DISABILE SENZA DIRITTI CANCELLATA DAL LAVORO**

Fonte: [www.repubblica.it](http://www.repubblica.it) – 30/09/16



Con questo titolo inizia la lettera inviata da una dipendente di una piccola cooperativa sociale .

La persona racconta che la sua disabilità non era così grave da essere evidente a tutti per cui aveva scelto di non informare il datore di lavoro del suo stato, anzi, per 15 anni ha cercato di lavorare di più e meglio degli altri, per dimostrare a se stessa di potercela fare. Quando però la malattia si è aggravata si è resa necessaria la valutazione di idoneità alle mansioni svolte e il datore si è subito preoccupato di dire che non aveva altre mansioni cui adibire la lavoratrice, qualunque fosse stato il referto medico, mentre alcuni colleghi hanno fatto scattare gesti di solidarietà poco sentiti ma necessari. Dopo un anno di malattia e di preoccupazione, puntualmente, è arrivata la lettera di licenziamento per superamento del periodo di comporto, senza neppure un contatto personale per condividere le difficoltà circa un ricollocamento. Anche sindacati e avvocati hanno sentenziato che, in tali casi, il datore ha il diritto inappellabile di licenziare. Così, senza possibilità di ricorso, la lavoratrice si ritrova con lauree ed esperienza, ma vicina a quell'età in cui è difficile trovare un altro lavoro (ammesso che ci sia) e la sua amara conclusione è che i diritti di datori di lavoro insensibili valgono più di quelli di un disabile. Lo sfogo continua con la considerazione che i disabili vengono tirati in ballo quando c'è qualche raccolta fondi o, chi di loro è uno sportivo, eccelle come un normodotato, per poi dimenticarsene: così nel quotidiano non resta nulla ! Eppure esiste la legge 68/99 per le pari opportunità dei disabili, ma rimane sulla carta, come dimostra il caso concreto.

## A PIEDI DA VENTIMIGLIA A ROMA PER DIFENDERE IL DIRITTO AD UNA VITA DIGNITOSA

Fonte: Atdal/Alp over40 – 31/12/16



L'Associazione Atdal over 40 e la sua filiazione piemontese ALP over 40 Piemonte, con cui collaboriamo da anni, ci trasmettono la seguente testimonianza, di cui abbiamo ommesso l'autore, per motivi di privacy

“ Chi vi scrive è un 50enne disoccupato e ritenendo la vostra Associazione sensibile alla situazione delle persone nella mia condizione, vi racconto in breve quello che ho intenzione di portare a termine. Entro la fine di gennaio 2017 partirò dal confine Franco-Italiano di Ventimiglia e percorrendo tutta la via Aurelia a piedi, terminerò il mio viaggio in Piazza del Quirinale a Roma. Lì, se mi sarà concesso, consegnerò tutte le firme raccolte durante il tragitto al Presidente della Repubblica. Firme apposte, da chi vorrà, su una petizione di sensibilizzazione per la messa in atto dell'articolo 3 della Costituzione Italiana. Articolo che se venisse davvero applicato porterebbe un po' di tranquillità a tanti connazionali che stanno nelle mie stesse condizioni. La stessa tranquillità che porterebbe alle decine di migliaia di pensionati che purtroppo non riescono ad arrivare alla fine del mese. Nello stesso tempo ho creato una petizione on-line per la stessa finalità dando la possibilità di apporre la firma a chi non troverò sul mio tragitto. Tutto questo perché ritengo inaccettabile che tante persone non abbiano la possibilità di vedere un futuro quantomeno vivibile davanti i loro occhi. Senza lavoro si limita di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impedendo il pieno sviluppo della persona umana. Di conseguenza chiediamo che lo Stato si occupi di garantire un sussidio di disoccupazione a tutti gli italiani rimasti senza lavoro o in alternativa di proporre opportunità lavorative adeguate a quanti non possono più sopravvivere né tantomeno esercitare i propri diritti civili in assenza di alcun reddito. La mia passeggiata non sarà sostenuta né tantomeno affiancata da nessun partito politico. Sono solo un Italiano che

cerca di fare qualcosa per gli Italiani visto che mai nessun ha fatto rispettare l'ARTICOLO 3 nonostante sia presente nella nostra Costituzione dal 27 dicembre 1947. Concludo con la frase presente alla fine della Costituzione Italiana: “La Costituzione dovrà essere fedelmente osservata come Legge fondamentale della Repubblica da tutti i cittadini e dagli organi dello Stato.”

## **MOBBING DI CONDOMINIO: UNA SERATA AL GRUPPO DI MUTUO AIUTO RISORSA**

Fonte: Redazione Risorsa - 31/12/16



Abbiamo raccolto questa testimonianza portata dal Segretario Generale dell'associazione, Ferdinando Ciccopiedi:

L'altra sera, al gruppo di mutuo aiuto di Risorsa, oltre ai frequentatori abituali, si presenta una signora, accompagnata dal marito, che denuncia i malesseri tipici del mobbing: insonnia, ansia, attacchi di panico. Ma quando la conduttrice del gruppo chiede dove la signora lavori, ecco la stupefacente risposta: “Sono custode di un condominio”. Sembrerebbero a questo punto venir meno tutte le teorie del mobbing come fenomeno aziendale, dagli operai ai quadri direttivi. Ebbene, il mobbing di condominio fa parte di quelle “fattispecie altre” che vanno dalle vessazioni in famiglia, nell'esercito, nel clero ed altre che

esistono, ma non ricordo nella lunga esperienza di Risorsa, che pure ha affrontato e cercato di risolvere le casistiche più diverse.

La storia del mobbing di questa signora contempla sostanzialmente “l’invidia” di alcuni condomini, rispetto alla maggioranza e con i quali la custode, in coppia con il marito, aveva intrattenuto per anni rapporti di cordialità e di stima reciproca, fino ad organizzare vere e proprie feste di condominio con la partecipazione di musicisti....

I condomini invidiosi, forti della loro rappresentanza in “millesimi”, impongono la loro volontà nelle riunioni di condominio, forse con la complicità del nuovo amministratore. Il vecchio invece si era dimesso per le solite questioni inerenti la gestione economica, in cui la coppia di custodi si era incautamente addentrata. Così si giunge all’ultima riunione in cui viene decisa la rescissione del contratto, nonostante l’impegno e la diligenza ampiamente profusi nella conduzione della portineria.

Incuriositi, tutti i partecipanti al gruppo chiedono in che cosa consistesse il presunto mobbing. La risposta è che i “mobber” non perdevano occasione per rimproverare quelle che erano, a loro, giudizio, mancanze nello svolgimento del lavoro quotidiano. Le accuse erano talmente ridicole che, nell’esporsi, il morale dei due malcapitati si era un po’ risollevato. Si era addirittura giunti, una volta, a far intervenire i carabinieri: la custode aveva chiamato un maresciallo, mentre la “controparte” , per affermare la sua superiorità, si era rivolta ad un...colonnello !

Tralascio, per questioni di privacy, altri episodi che potrebbero essere definiti esilaranti, se non avessero sconvolto la vita di una intera famiglia che, a breve, si troverà senza lavoro e senza casa.

E’ qui che il gruppo di mutuo aiuto interviene, portando ciascuno la propria esperienza: c’è chi dà consigli legali, chi fa notare come, in fondo, non ci sia gran differenza con quanto avviene nelle grandi aziende, dove alcuni vengono ingiustamente emarginati. Si stabilisce addirittura una sorta di “empatia” su fatti personali e familiari comuni, addirittura un partecipante



fa notare di aver subito mobbing in una Associazione di Volontariato, che dovrebbe essere il non plus ultra della solidarietà!

## **STORIE DI ORDINARIO MOBBING E DI MUTUO AIUTO**

Fonte: Redazione Risorsa – 31/12/16



Cronaca di una serata al Gruppo di Mutuo Aiuto, scritta dal Segretario Generale e Tesoriere, Ferdinando Ciccopiedi nel 2016. In essa si cita Sergio, uno dei nostri 2 Vicepresidenti, recentemente scomparso. Pubblicare questa storia è anche un modo per rendergli omaggio.

Eravamo in 15, l'altra sera, al gruppo di mutuo aiuto di Risorsa: davvero un bel numero!. Solo per un cavillo burocratico non ci possiamo chiamare "gruppo di auto-mutuo aiuto" come gli altri gruppi di questo genere. Infatti, nel 2005, quando l'Associazione fu iscritta come onlus di diritto nel Registro del Volontariato, ci dissero che quella parolina "auto" non era applicabile a chi, come noi, offre servizi volontari anche ai non soci, mentre lo era a chi offre servizi solo ai propri soci come le APS, le associazioni di promozione sociale. Ma, anche senza la strampalata giustificazione, esistiamo da allora ed è per me un vero "miracolo", tenuto conto delle scarse "risorse economiche" di Risorsa (scusate il bisticcio di parole !).

Dunque dicevo che eravamo in 15: i volontari dell'Associazione, gli "utenti del servizio", cioè coloro che hanno bisogno di essere aiutati dal gruppo, - bruttissima parola che devo però obbligatoriamente usare nei progetti ufficiali - e la "facilitatrice", anch'essa volontaria.

**I volontari** : hanno diversi ruoli. C'è Franco, Vicepresidente nonché ideatore e organizzatore del gruppo, che annota tutti i nomi, i telefoni, le e-mail dei partecipanti e, dopo la riunione, fino a notte fonda, li riporta sul suo database: così il giorno dopo li chiama per sapere come è andata ! Lui ha anche un'altra definizione per il gruppo: lo chiama "la casa comune", proprio per sottolineare, come molti partecipanti hanno detto, che nel gruppo ci si sente a casa propria. Ci sono la Presidente Luisa e l'altro Vicepresidente Sergio, che danno i primi consigli a chi poi vorrà usufruire dell'altro nostro servizio, lo Sportello d'ascolto e orientamento; la loro "specialità" è di insegnare come gestire il mobbing, cioè come comportarsi il giorno dopo che si sono subiti gli attacchi e le violenze psico-fisiche del mobbing. E' una cosa che non fanno i Sindacati, che vorrebbero intraprendere solo vertenze; una cosa che non fanno gli avvocati, sempre in difficoltà nel trovare elementi probatori in assenza di una vera e propria legge a tutela dei mobbizzati.; che non fanno i medici, per molti dei quali mobbing è una parola sconosciuta. Ma c'è anche Franca che, con la sua "verve" aiuta i partecipanti a sdrammatizzare la loro situazione, a sorriderne e, magari, a sgridarli (come ha fatto anche con me, quando ne avevo bisogno): lei è sempre presente alle riunioni, d'estate e d'inverno, intabarrata nel suo abbigliamento "inusuale" (come lei stessa dice). Questa sua costanza e competenza le è valsa l'ingresso nel nostro Consiglio Direttivo. Poi, ci sono io che, come Tesoriere, mi faccio vivo quando c'è da pagare l'affitto delle sale di via Deigo, dove si tengono le riunioni, e, magari, scrivo queste cose...

**Gli utenti.** Le storie che raccontano e per le quali richiedono aiuto, sono sempre di 2 tipi: il primo è il cosiddetto "mobbing verticale", presente quando vi è una precisa strategia della direzione e dei capi nell'indurre alle dimissioni i dipendenti in esubero o, semplicemente antipatici (e non raccomandati !). Il secondo è il "mobbing orizzontale", quello dei colleghi,

da cui deriva la parola inglese, definito dagli etologi come il comportamento del branco animale che tende a emarginare i soggetti deboli vecchi o malati. Alcuni, dal confronto con il gruppo, trovano da soli (tecnicamente self-help) le soluzioni che spesso sono quelle di cercare altrove le soddisfazioni che non hanno sul lavoro; altri continuano a mantenere sentimenti di rabbia, di inadeguatezza, di mancanza di autostima.

**La facilitatrice.** Per fortuna di tutti, dove non arriva il gruppo, è lei che interviene con la sua competenza professionale di counselor, dicendo la parolina giusta al momento giusto senza essere invasiva. Così facendo, suscita quella reazione che viene dal profondo e che libera da ansia e frustrazione (gli psicologi la definiscono ab-reazione catartica). E, alla fine, rispettando rigorosamente i tempi della riunione, stringe il cerchio – non quello magico dei politici, ma quello dove siedono i partecipanti e chiede loro quale parola detta nella serata li abbia più colpiti e allora tutti se ne vanno sentendosi più sollevati. Ma l'altra sera, dopo le storie di ordinario mobbing, è successa una cosa straordinaria. Una “new entry” - così vengono definiti quelli che vengono per la prima volta al gruppo e poi rimangono per anni o se ne vanno subito - anche questa è una particolarità del nostro gruppo variabile e non stabile – si avvicina ad un'altra new entry, che aveva raccontato una storia un po' diversa dalle solite e nella quale non mi addentro per motivi di doverosa riservatezza. Le chiede indirizzo e numero di telefono per potersi recare da lei ed aiutarla nei suoi problemi . Allo stupore di quest'ultima, risponde che il suo più grosso desiderio è quello di aiutare gli altri, come si fa in tutti i tipi di volontariato. E allora mi chiedo: cosa sarebbe l'Italia senza i volontari ?

## TREDICI ANNI DI MOBBING CONFINATA IN 8 METRI QUADRI

Fonte: Il Fatto Quotidiano – da un articolo di Th. Mackinson – 23/01/17



Quello che ha colpito la redazione Risorsa in questo articolo, al di là del fatto grottesco, è quel confinamento in una stanza di 8 metri quadri. Era la stessa punizione toccata alla Presidente di Risorsa: anche lei fece causa e la vinse....

Aveva osato multare il proprio ente per la cartellonistica non conforme. Per 13 anni subisce le angherie della dirigenza. Il tribunale mette la parola fine, salvo Cassazione, e riconosce ad una funzionaria di Ente Pubblico il danno professionale, accollando all'ente le spese di lite. Lei: "Sono contenta ma devono pagare i diretti responsabili e non i cittadini, ecco perché porto tutto alla Corte dei Conti"  
E' finita con l'Ente condannato a pagare oltre 45mila euro di danni per la storia della funzionaria punita per aver fatto (bene) il suo lavoro, osando multare il suo stesso Ente. E' la vicenda di Luciana (nome di fantasia), da più di 30 funzionario tecnico che, dal 2001, per tredici anni fu mobbizzata e in ultimo – nonostante le condanne che ne seguirono – fisicamente e moralmente mortificata a lavorare in ufficio di otto metri quadri senza finestre, caso evidente di demansionamento.

La funzionaria era responsabile della sorveglianza della cartellonistica pubblica quando nel 2001 s'imbatté in un cantiere del suo stesso Ente, senza indicazioni del geometra, l'importo lavori e la loro scadenza. Tutto quanto viene preteso dai comuni cittadini per spostare un cancelletto. Lei non ci pensa due volte ed eleva un verbale (con multa ancora in lire da 100mila) che farà dire a molti, compresi i vertici dell'ente: "Bella figura di m\*\*\*\*, ora ci multiamo da soli".

## NON È UN PAESE PER MAMME

Fonte: letteradonna.it – articolo di Floriana Rullo – 08/03/17



Storia di una dipendente: diventa madre, l'azienda la trasferisce. Lei fa causa, e la vince. Ma l'azienda insiste: e si torna davanti al giudice.

La protagonista di questa testimonianza l'8 marzo festeggia il suo compleanno.

Lo stesso giorno della festa della donna. Ma, per lei, la coincidenza sa un po' di beffa: perché da qualche tempo è costretta a lottare per vedersi riconoscere il **diritto** di continuare a **lavorare**, senza rinunciare a quello di fare la **mamma**. D'altronde, in Italia la parità dei sessi è ancora un'utopia. Secondo le ultime stime **dell'**Osservatorio Nazionale Mobbing, negli ultimi due anni sono state 350mila le donne discriminate per via della **maternità** o per aver avanzato la richiesta di conciliare lavoro e vita familiare. Mentre dal 2011 al 2016, sempre in Italia, i casi di mobbing da maternità sono aumentati del 30%. Lei, giovane segretaria di azienda, è rientrata dalla maternità quando il suo piccolo aveva 4 mesi. Otto mesi dopo, quando il bimbo ha compiuto un anno, è cominciata la sua odissea: trasferimento a più di 50 Km. da casa. Una coincidenza? No, da allora è cominciato un vero e proprio calvario. Nonostante il giudice abbia deciso che la giovane non dovesse essere trasferita perché non sussisteva la crisi che l'azienda asseriva, la stessa ditta, appena letta la sentenza, ha rimandato una seconda lettera che, come la prima, recitava di nuovo la parola 'trasferimento'. «Come se nulla fosse successo. Una battaglia infinita, a colpi di cause, denunce, accurate richieste di mediazione: «Gli affari dell'azienda non vanno benissimo, non puoi lavorare più qui, ti mandiamo a 257 chilometri

di distanza». Per ora l'avvocato difensore è convinto che la giovane è dalla parte della ragione, poiché ha individuato che «Il motivo sostanziale e reale che ha portato l'azienda ad eliminare la figura della dipendente dalla sede originaria è legato alla maternità e va inquadrato nell'ambito della politica aziendale volta ad eliminare, di fatto, le dipendenti non più giovani, sposate e, soprattutto, madri. Così il giudice del lavoro ha accolto il ricorso d'urgenza ritenendolo fondato e non accogliendo la tesi dell'azienda che imputava il trasferimento al solo fatto di essere in crisi, cosa che non emergeva dai bilanci degli ultimi anni

Poi però è arrivata una nuova lettera, che non rispetta la decisione del giudice ed allora è stata presentata una denuncia-querela alla Procura della Repubblica, accusando l'azienda di aver «palesemente eluso il provvedimento del giudice. Per ora la donna è in congedo parentale ed afferma di non aver mai pensato di poter essere trattata così solo per la scelta di diventare mamma. Il dono più bello che una donna possa avere dalla vita ti viene fatto pesare in maniera vergognosa. Adesso si è in attesa di una nuova sentenza, ma certo il senso di incredulità che la dipendente ha provato al ricevimento delle lettere di trasferimento rimarrà un indelebile ricordo negativo: come avrebbe fatto a trasferirsi e pagare un asilo nido con un misero stipendio part-time? Come è possibile che non sia cambiato niente, nemmeno dopo una causa vinta? E dove sono i controlli dello Stato?

## MOBBING NEL MONDO: UBER, SESSISMO E MOBBING

Fonte: [www.everyeye.it](http://www.everyeye.it) - articolo di Umberto Stentella – 11/6/2017



Una storia americana: e da noi...?  
Uber, il colosso californiano del trasporto automobilistico privato, negli scorsi mesi è stato accusato a più riprese di ospitare

nella propria azienda un clima tossico, fatto di molestie sessuali al personale femminile e mobbing. Un piccolo grande incidente che si unisce al già abbondante mare di scandali in cui nuota la compagnia. Oggi il board di Uber si incontra per parlare di questo. Volerà qualche testa? Uber aveva condotto un'indagine interna per verificare i problemi interni dell'azienda, più di qualche fonte fa sapere che i risultati delineano un ambiente di lavoro ostile, privo di un adeguato sistema che punisca molestie e aggressività e garantisca un'assistenza professionale ai dipendenti. Il report è stato stilato da uno studio di consulenza. I risultati sono stati inviati ad una commissione speciale del board la scorsa settimana, composto da 3 noti giornalisti. Ora il report è stato inviato anche al resto del board. A scatenare il terremoto e il susseguente interesse morboso di stampa e opinione pubblica era stato un blog post di una ex dipendente, che denunciava il sessismo e l'assenza di misure contro molestie sessuali all'interno dell'azienda. "Il report sarebbe

un'autentica bomba, non fosse che molte bombe sono già scoppiate all'interno di Uber e, ormai, è difficile sapere come la cosa sarà recepita dai dipendenti e dal pubblico”, fa sapere una delle persone a conoscenza del contenuto del report.

## MOBBING NEL MONDO: UN REPORTAGE DAL KOSOVO

Fonte: Le Courier des Balkans – 21/08/17



In Kosovo i dipendenti che lavorano in esercizi commerciali di grande dimensione hanno vita dura. Molti di loro non hanno alcun contratto, accumulano straordinari senza che questi vengano loro pagati ed alcuni hanno un solo giorno di riposo ogni due settimane. Lavoratori che non godono né di ferie né del fine settimana, il loro quotidiano è un lavorare senza fine. B.H. è una

studentessa, lavora da tre anni in uno dei più grandi supermercati di Pristina per pagarsi gli studi. “Non è che il mio lavoro mi incanti, ma devo guadagnare dei soldi. Non veniamo trattati bene dalla direzione e dobbiamo fare più ore di quelle concordate. Ho lavorato per più di un anno senza contratto, poi mi hanno fatto un contratto per soli tre mesi. Nessuno rispetta le ore di contratto, né le ferie e neppure le indennità di licenziamento. Alcuni vengono licenziati senza ragione”. Come altri lavoratori di questi centri commerciali, B.H. non ha mai cercato di contattare l’Ispettorato del



lavoro, di cui nessuno si fida. “Siamo pagati 250 euro al mese, non vale la pena avviare procedure amministrative complesse. Anche nel caso il datore venisse condannato, ti licenzierebbe comunque”.

Anche A.D lavora da più di un anno in un supermercato della capitale. Senza contratto, viene pagata ogni tanto in contanti e rischia sempre di venir licenziata. “Quando ho cominciato non ho avuto un giorno di riposo se non dopo un mese. Mi è stato detto che era normale all'inizio. Ora abbiamo un giorno di riposo ogni due settimane. E se ci assentiamo per le festività, dobbiamo poi lavorare il doppio per recuperare le ore perse. Se ci prendiamo dieci giorni di vacanza, non veniamo pagati e facciamo poi ore in più quando nuovi prodotti devono essere messi sugli scaffali”, racconta.

Secondo A.D. quando gli ispettori fanno le loro visite i dipendenti senza contratto vengono allontanati. “Quando è arrivato l'ispettore sono rimaste solo le due, tre persone che hanno un contratto. L'ispettore si è detto sorpreso che un supermercato così grande avesse così pochi dipendenti”, racconta. Secondo la procedura prevista gli ispettori debbono comunicare un mese in anticipo la loro visita.

“Quando mi hanno assunta mi avevano promesso 250 euro al mese ma alla fine del primo mese me ne sono stati dati solo 170 euro: i primi dieci giorni di lavoro non erano stati considerati perché reputati di 'formazione’”, spiega A.M, un'altra ragazza. “Il secondo mese ho ricevuto 200 euro, il terzo 225”. A.M. Dettaglia allo stesso modo i maltrattamenti e le minacce ricevute dalla direzione: “Il gestore ha iniziato a trattarmi male dal secondo giorno di lavoro. Mi faceva riempire inutilmente secchi d'acqua quando non c'erano clienti pur di farmi fare qualche cosa”.

E' cinque anni che L.G. lavora in un supermercato alla periferia di Pristina, senza alcun contratto. “Arriva gente nuova in continuazione, il capo licenzia quando è di cattivo umore. Alla fine dell'anno veniamo tutti multati dai 20 ai 50 euro per 'errori' che dicono che abbiamo commesso. La direzione trova continue scuse. Se si somma il denaro raccolto in questo modo in tutti i supermercati del Kosovo la cifra assume connotati rilevanti!”.

La situazione è quindi particolarmente allarmante. Sembra esserne ben consapevole il Presidente del Sindacato indipendente per l'artigianato e le piccole e medie imprese: “Nel 90% dei casi le ferie e i congedi per malattia non vengono retribuiti. In alcuni caso i lavoratori sono addirittura 'affittati' da un datore di lavoro ad un altro. Alcuni lavoratori lavorano per la stessa azienda da più di cinque anni con contratti rinnovati ogni tre mesi. Abbiamo

denunciato questa situazione all'ispettorato del lavoro ma nessuno ha fatto nulla”.

Il capo dell'Ispettorato per il lavoro afferma poi che i licenziamenti facili sono conseguenza di un vuoto della Legge sul lavoro. Questa stabilisce che un singolo datore di lavoro può stipulare un numero illimitato di contratti con lo stesso lavoratore. “Noi riteniamo che non sia giusto, perché così i datori di lavoro possono tenere in ostaggio i propri dipendenti. Ma sino a che vi sarà l'attuale disparità tra offerta e domanda nel mondo del lavoro la situazione rimarrà come l'attuale. E' per questo che abbiamo proposto un emendamento alla Legge sul lavoro, per sancire ad un anno la durata minima di un contratto”.

## MOBBING NEL MONDO: AUSTRIA, DENUNCIA I CARNEFICI

Fonte: Chiar@'s Angels.net – 22/08/17



Sono un giovane dipendente che, dopo aver subito ben due esperienze di mobbing in Austria, ha deciso di denunciare la seconda brutta esperienza.

Non lo avessi mai fatto: non solo mi sono ritrovato tutti i colleghi contro, ma **la mia famiglia non mi ha parlato per due mesi**: secondo loro, dovevo lasciare una buona impressione anche se i miei diritti venivano palesemente calpestati (mi erano arrivate pure **minacce di morte e proiettili** nella casetta delle lettere), dovevo essere in ottimi rapporti con tutti, sorridere e persino andare a bere una birra con i miei carnefici. Cosa ti è saltato in mente di fare, mi dicevano: sei straniero in terra straniera, non austriaco, sono cose che succedono... Ma è normale ricevere minacce di morte e proiettili?

Secondo i miei familiari, bisognava salvare le apparenze e lasciare un'ottima impressione: non importava che la mia salute peggiorasse come non mai. Iniziai a commettere atti di autolesionismo, a tagliarmi, a mordermi e a prendermi a schiaffi, fino a che **arrivai a tagliarmi con un coltello vene e muscoli** del polso destro e a ledermi i tendini. Ma per la mia famiglia ero quello che voleva essere compatito, coccolato, suscitare pietismo, pena e compassione. Salvare le apparenze e l'immagine era molto più importante! Mi sono fatto curare da uno psichiatra che mi ha trovato una forte dose di stress e mi ha raccomandato riposo assoluto per un mese. Sono riuscito ad avere **un buon risarcimento danni**, molto consistente.

### **Il mio messaggio? Denunciate, sempre**

Ora lavoro in Austria in un'azienda medio-piccola, non è una multinazionale di grido ma sono sereno, dormo bene la notte, **non commetto più atti autolesionistici**. Ho ancora qualche difficoltà ad aprirmi con i colleghi, ma sto trovando un po' di pace. Sto continuando la terapia e limitando al minimo ciò che mi suscita ansia: il mio medico dice che pian piano sto guarendo.

Quel che voglio dire? Qualora siate vittime di mobbing, difendetevi, denunciate, raccogliete prove, **non arrendetevi mai**. Io ho imparato che la salute è la cosa più importante che abbiamo.

Dopo queste 3 ultime storie, dagli USA, dal Kosovo e dall'Austria, possiamo forse dire: "Mal comune, mezzo gaudio" ?

## LA CHIAMAVA COL VERSO DEL GATTO: MOBBING IN HOTEL

Fonte: [www.ilgiorno.it](http://www.ilgiorno.it) - articolo di Mario Consani – 23/08/17



L'aveva presa di mira sul lavoro e non le dava pace. Assegnava a lei le mansioni più pesanti senza rispettare i turni, le rivolgeva frasi sprezzanti anche davanti ai colleghi, a volte la chiamava facendo persino il verso con cui si chiamano i gatti. E la controllava in

maniera ossessiva, arrivando letteralmente a cronometrare (orologio alla mano) ogni sua attività. Un anno e mezzo d'inferno per Michela (nome di fantasia) quello trascorso come cameriera di un grande hotel tra il febbraio di tre anni fa e l'estate dell'anno dopo. Tutto, secondo la sua denuncia, a causa di un responsabile di reparto, che ora deve difendersi davanti alla nona sezione del tribunale dall'accusa di maltrattamenti aggravati, in pratica mobbing. La colpa di Michela, probabilmente, era quella di non essere più giovanissima ("hai 50 anni e non sai fare un c...", le ripeteva lui). Così, forse per ribadire il concetto, stando all'imputazione, sempre a lei affidava i compiti meno ambiti come pulire per terra, fare il giro ai piani per prelevare i vassoi sui quali gli ospiti avevano finito la colazione e come pulire le tovagliette utilizzate per l'appunto la mattina, "senza rispettare una

rotazione con gli altri dipendenti". Poi, tanto per voler essere - diciamo così - spiritoso, qualche volta le si avvicinava «e le soffiava sul viso oppure la spaventava gridandole all'improvviso "buh" o, ancora, la richiamava con versi con la bocca analoghi a quelli utilizzati per richiamare l'attenzione di un gatto. Un vero gentiluomo. Stando alle accuse della Procura, le umiliazioni e le mortificazioni inflitte alla cameriera anche pubblicamente erano davvero una costante. "La controllava sempre - recita il capo d'accusa - in maniera quasi ossessiva arrivando a cronometrare, orologio alla mano, ogni sua attività, riprendendola senza motivo e pretendendo sempre che "facesse più in fretta"". Non contento, e con una evidente punta di sadismo, sempre secondo il racconto di una collega, "ogni volta che oltrepassava la porta basculante della caffetteria dell'Hotel, faceva in modo di fargliela sbattere contro il più violentemente possibile e, alle sue proteste, rispondeva con frasi del tipo "non mi rompere i c..."". È evidente che un trattamento di questo tipo, come si legge nel capo d'accusa, non potesse che far vivere alla donna "sull'ambiente di lavoro, penose condizioni di vita, favorendone l'emarginazione rispetto agli altri lavoratori e inducendo l'insorgere, con tali condotte, di un persistente stato di depressione con frequenti crisi d'ansia e attacchi di panico e di pianto". Dopo la denuncia di Michela, il magistrato, acquisito anche il certificato medico che attestava le condizioni psicofisiche della cameriera dopo il lungo trattamento a cui sarebbe stata sottoposta, ha chiesto e ottenuto il rinvio a giudizio del responsabile. Dopo lo slittamento di alcune udienze, il processo entrerà nel vivo a settembre

## A 24 ANNI VI SPIEGO PERCHE' MI LICENZIO

Fonte: <https://invececoncita.blogautore.repubblica.it/> 14/12/17



"Mi licenzio. Ho pensato a lungo prima di pronunciare ad alta voce questa parola.. Ho lavorato per quasi un anno come barista in una caffetteria. Ottimo ambiente, coi datori di lavoro e coi colleghi. Il mio problema era lo stipendio che, per quanto mi permettesse di

vivacchiare, non mi consentiva di pensare al futuro".

"Decido di fare un colloquio per cambiare settore e migliorare. L'offerta sembra ottima. Supero il colloquio, inizio il lavoro. Il primo giorno mi vengono illustrate alcune regole basilari, del tipo: è vietato instaurare rapporti d'amicizia con i colleghi; è vietato perdersi in chiacchiere con i clienti; se non per esigenze eccezionali è vietato andare ai servizi durante le ore di lavoro, ci si va nei 10 minuti di pausa, rigorosamente timbrati, concessi solo con un minimo di 6 ore di lavoro giornaliere. È vietato bere un caffè nella pausa concessa, dato che l'azienda non dispone di macchinette".

"Per quanto riguarda l'operato specifico, nel mio caso cassiere e commesso, le regole sono: è vietato lasciare il posto di lavoro entro il turno stabilito senza prima aver riordinato la merce usata durante la giornata, il tutto solamente dopo aver timbrato, evitando così di andare in straordinario. Per farla breve, hai finito la tua giornata? Prima timbra la tua uscita poi svuota il carrello e riordina e vai a casa. In cassa sei pregato di chiedere sempre la moneta contante. È inoltre vietato avere ammanchi o eccedenze, operazioni che vengono verbalizzate".

"Un verbale corrisponde a una nota negativa che farà parte del giudizio finale quando si deciderà del rinnovo contrattuale. Hai un centesimo in meno a fine giornata? Verbale. Hai due centesimi in più perché il cliente

non li ha voluti di resto? Verbale. Motivazione? Resto errato. Attento inoltre a non salutare con troppa confidenza alcuni conoscenti. Pena una lettera di richiamo. Quindi scusa ragazzo che venivi sempre da me a bere il caffè: se non chiamo un collega a servirti al mio posto, onde evitare favoritismi di non solo quale tipo, verrò richiamato".

"Perché solo dopo sei ore posso utilizzare il bagno? Perché devo vivere con ansie mai avute prima, col terrore di aver salutato un conoscente? Perché non devo fare amicizia con una collega ?. Perché mi lamento così tanto, direte voi? Quando c'è gente che un lavoro non ce l'ha o deve sottostare a regole peggiori delle mie? Perché ho 24 anni. A queste regole io non ci sto".

"Me ne vado, per fortuna al bar mi riprendono. Guadagnerò molto meno, ma racconterò una barzelletta ogni tanto, rispetterò il prossimo se mi rispetterà. Siamo esseri umani, non siamo macchine. Il lavoro è importante, ma anche la nostra vita. Non dobbiamo sempre subire, non dobbiamo per forza adattarci a tutto. Lavoriamo ma non dimentichiamoci di rispettarci".

## **ROBERTA: RISORSA DIMENTICATA IN UN ANGOLO**

Fonte: Alley Oop. Il sole24ore.com – 29/01/18



Ecco la lettera che Roberta (nome di fantasia) ha inviato al blog citato come fonte:

Cara Alley Oop,

credo che sia tu il posto giusto per poter raccontare di me, della mia

situazione, della situazione di tante persone. Mi permetto quindi di scriverti qui.

Qualche anno fa il termine MOBBING era di moda, era un trend topic; spesso usato e abusato dimenticando il suo reale significato più vicino a concetti come vessazione, umiliazione, o addirittura aggressione fisica o verbale. Nel Bel Paese invece si usava parlare di MOBBING soprattutto nei casi di demansionamento lavorativo o di volontario allontanamento di una risorsa dal suo contesto professionale.

Adesso si legge e si parla molto di discriminazioni nei confronti delle donne – soprattutto delle madri – oppure si parla di molestie di tipo sessuale sul luogo di lavoro, di licenziamenti ingiusti, delle tecnologie che consentono di rendere autonomi interi processi produttivi o servizi rendendo superfluo il ruolo umano nell'organizzazione e gestione del lavoro. Ci sono però delle situazioni che stanno in una zona tra il bianco e il nero, situazioni che sono antipatiche sfumature poco etichettabili. Tra queste c'è un fenomeno di cui non si legge mai: l'amaro far niente.

Sì, perché se oggi ti lamenti che sul posto di lavoro non hai niente da fare la risposta, nel 90% dei casi, sarà: “Ma di cosa ti lamenti, almeno tu un lavoro ce l'hai” oppure, ancora peggio “Beh, e ti lamenti pure?”. Per questo vorrei raccontare col cuore in mano quanto è terribile la vita – professionale e non – in questo limbo, in questa terra di nessuno.

Siamo in tanti in questa situazione e la fattispecie è facilmente delineabile. Nella maggior parte dei casi siamo figure di livello “middle/senior”, per dirla alla LinkedIn, risorse con più di dieci anni di esperienza alle spalle,



fedeli all'azienda e magari un tempo considerate figure "chiave" nell'organizzazione aziendale. Faticiamo a trovare un nuovo lavoro per via dell'anzianità professionale perché ormai i profili ricercati al massimo richiedono 5 anni di esperienza, non di più.

Gli anni intanto passano, gli amministratori delegati cambiano e con loro anche il management ma tu rimani. I nuovi manager si portano dietro le loro persone di fiducia e tu diventi, inevitabilmente, un nome in un organigramma. Nessuno sa bene di cosa ti occupi, ma sei brava, volenterosa e quindi resisti agli tsunami riorganizzativi, ai licenziamenti. Sei in azienda da tanto tempo, conosci tutti i processi, sei una rubrica vivente, sai come muoverti, lavori da più di un decennio con tutte le aree e i vari dipartimenti ma col tempo la tua professionalità si sfilaccia, si dissolve un po' come das Nichts, Il Nulla de La Storia Infinita di Michael Ende. A poco serve parlare con le risorse umane perché nel frattempo anche lì le facce sono nuove e tu sei una scheda in un faldone, una scheda non aggiornata.

Arrivi la mattina in ufficio e trovi la casella mail intasata da spam, tolto quello, il nulla. Poche mail di lavoro, la maggior parte poco operative, magari in qualche scambio sei in copia. E leggi, con un po' di invidia nei confronti dei colleghi che sono su un progetto, che stanno gestendo un contratto che hanno da fare. Al caffè cerchi di carpire qualche informazione, cerchi di vedere se puoi fare qualcosa, butti lì un'idea per far capire che ci sei, che sei sul pezzo o anzi, che VUOI essere sul pezzo ma ad essere coinvolto poi è sempre qualcun altro, qualcuno con un "Ruolo".

Le giornate non passano, alle sei chiudi tutto con gesti lenti e con una

mestizia infinita che non puoi condividere con nessuno perché “beata te che non hai nulla da fare”. Arrivi a casa e ti senti stravolta, stanca. Hai mal di testa e sei di cattivo umore. Lo so, questo sembra in contrasto con il fatto di non aver fatto nulla tutto il giorno ma invece è proprio così. Quando capitano quelle giornate in cui magari c’è un’urgenza o un lavoro grosso il tempo vola, ti senti utile, produttiva, soddisfatta e piena di energia e quando torni a casa ti senti carica ed è una sensazione meravigliosa. Questi alti e bassi (più bassi che alti ahimè) ti spezzano le gambe, ti confondono e azzerano la tua motivazione. Siamo in tanti a far parte del silenzioso popolo di coloro che vorrebbero lavorare, siamo in troppi e nessuno parla di noi. Perché se guadagni 2mila euro al mese per non lavorare devi stare zitto e ringraziare il cielo, è questo che ti dicono. E invece no, dobbiamo parlarne e gli uffici del personale, i manager delle HR dovrebbero sensibilizzarsi e non trascurare questo prezioso popolo di ombre improduttive dimenticate dalle aziende. Basterebbe incontrarci, conoscerci, farci raccontare la nostra storia professionale e non; basterebbe aggiornare quella scheda nel faldone ogni tanto. Il rapporto umano alla fine sarebbe la soluzione più semplice, più scontata ma mail e cloud lo hanno reso obsoleto e faticoso. Se chiedi un colloquio, se cerchi di uscire dal limbo rischi di essere etichettato come un piantagrane.

Se questa lettera potrà servire ad aprire gli occhi anche a una sola persona questa sera, alle sei, quando spegnerò il mio PC potrò andare a casa felice, serena e senza mal di testa perché vorrà dire che qualcosa di buono oggi l’avrò fatto.

## INSULTI ALL'IMPIEGATA AMMALATA

Fonte: [www.gds.it](http://www.gds.it) – articolo di Marcello P. – 11/02/20



Questa non è pazza, è scema»: è una delle tante frasi che le orecchie di Roberta (il nome è di fantasia), 40 anni, sono state costrette a sentire ogni volta che andava a lavoro. In un'altra stanza o in quella dove, fino a poco tempo fa, la donna ha subito le offese, gli sfottò e le angherie di capi e colleghi, un vero mobbing. «Anche donne – precisa – e sa perché? Perché sono epilettica». Il calvario di Roberta è cominciato due anni fa, quando ha confidato al datore di lavoro di essere affetta da questa patologia. «Mi occupavo di contabilità – racconta – e fino ad allora il mio team era formato da due o tre collaboratrici, da cui ho sempre avuto massimo sostegno e disponibilità». Tutto cambia nel momento in cui il titolare comunica ai dipendenti che avrebbero dovuto recarsi al lavoro, a turno, anche il sabato mattina. «Pensando che per la mia salute sarebbe stato un ulteriore stress, decisi di rivelare al mio capo la malattia di cui soffrivo. Allora è iniziato il mio incubo. Ma le umiliazioni e le vessazioni per Roberta non erano finite. Fino allo scorso dicembre, quando la donna è stata trasferita dalla stanza d'ufficio a un capannone privo di ogni comfort: «Un luogo sempre aperto, senza condizionatori, nel quale era impossibile lavorare e dalla mia scrivania ho dovuto arrangiarmi su una sedia fatiscente. Un incubo che purtroppo vivo tuttora».

## RISORSA RACCONTA: IL VIAGGIO DEGLI EROI

Fonte: Redazione Risorsa – 14/03/ 20



In occasione del ventennale di Risorsa, i suoi Volontari hanno pensato ad una nuova iniziativa, studiata apposta per Facebook e per il nostro sito Internet. Anch'essa rientra tra gli "e-venti duemila-venti", almeno attraverso lo "smart working" imposto al tempo del... corona virus. Raccogliendo le sollecitazioni giunte da più parti, hanno deciso di

raccontare le storie che hanno ascoltato dalle persone che le si sono rivolte in cerca di consigli e sostegni su come prevenire e contrastare il mobbing e il disagio sul lavoro. Ma prima di iniziare questo percorso ci è parso giusto raccontare la storia dei Volontari Risorsa, non per far vedere "quanto sono bravi", ma per dimostrare come l'ascolto partecipa di quanti hanno subito le stesse vessazioni dei "padri fondatori" che hanno costituito, 20 anni fa Risorsa, fosse il modo migliore per aiutarli nella costruzione di un mondo del lavoro rispettoso della dignità di tutti.

Il "viaggio degli eroi" è la costante, rilevata da uno scenografo americano - Christopher Vogler - che unifica in un percorso comune qualsiasi opera letteraria, in ogni tempo e in ogni luogo. Il percorso si compone di diversi stadi: il mentore che accompagna l'eroe; la chiamata alla missione, il rifiuto della prova; il varcare la soglia; gli ostacoli; la prova finale; la ricompensa; l'elisir; il climax. Pensiamo che si adatti anche alla nostra storia, ricordando questi stadi: "l'eroe" protagonista, nella fattispecie Risorsa, è infatti colui che sconfigge i cattivi, dando soddisfazione non solo a se stesso e ai singoli, ma contribuendo al Bene Comune di tutta la società.

Iniziando il suo viaggio **l'eroe** incontra un **mentore** cioè colui che lo accompagna nel percorso che dovrà seguire, rappresentato dallo Sportello Mobbing di un'importante sigla sindacale. E' così che nasce la **chiamata** alla mission che Risorsa si propone, ma dopo qualche anno ecco **il rifiuto della prova**, cioè la delusione nel vedere che non tutti gli sforzi avevano un esito positivo. Subito dopo però, Risorsa decide di **varcare la soglia** ed avventurarsi, da sola, senza più mentori, nel "suo Sportello Mobbing di ascolto e orientamento" e nel suo "Gruppo di mutuo aiuto", dedicato al sostegno psicologico alle vittime di mobbing. Si trattava di una vera novità, in quanto nessun'altra organizzazione aveva pensato che il mobbing non era solo un problema legale, ma influiva sullo stato di salute delle persone, con onerose ricadute su tutta la società. Diversi sono stati gli **ostacoli** che ha incontrato, dalla mancanza di fondi pubblici, agli sforzi, non sempre riusciti nel sensibilizzare l'opinione pubblica. Ma alla **prova finale** costituita in primis, ma non solo, dai Bandi del Centro Servizi Volontariato Vol.TO, Risorsa riesce nell'intento di aiutare le persone sia dal punto di vista legale (consigliando, in prevalenza, di non intraprendere cause se non in presenza di prove oggettive), sia dal punto di vista della salute, indirizzando le persone a vari tipi di sostegni che vanno dalla presa in carico di medici specialisti, di psicoterapeuti, psicologi e counselor, fino a sessioni di psicodramma e di teatro sociale, che hanno aiutato le persone a riconquistare la propria autostima. Questa è stata la **ricompensa** degli eroi-volontari. Mancava solo **l'elisir** cioè l'andare oltre l'ascolto delle singole persone, con la sensibilizzazione di tutti gli "stakeholders" portatori di interesse verso l'associazione a partire dalla scuola e dall'università, ai professionisti coinvolti, agli enti caritatevoli, per giungere infine a coinvolgere sul problema la controparte datoriale, cioè associazioni di categoria, aziende ed Enti Pubblici, nella convinzione che questa fosse la strada per debellare "a monte" il problema del mobbing. Ma il vero **climax** del percorso, cioè il punto più alto della sua ragion d'essere, speriamo, si raggiungerà forse quest'anno (Covid permettendo) quando il Parlamento finalmente recepirà le raccomandazioni dell'ONU e della Comunità Europea circa una legge, che manca in Italia, a differenza di altri Paesi dell'Unione, sull'eliminazione delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro, fenomeni tra cui rientra il mobbing. Se la proposta, già

calendarizzata in diverse commissioni parlamentari andrà avanti, Risorsa potrà dare il suo contributo di esperienza ventennale non solo di studio, ma anche di casi concreti, facendo partecipare la “società civile” all’elaborazione di leggi eque e non solo propagandistiche

## **MIGUEL, I MULINI A VENTO...E IL GRUPPO DI MUTUO AIUTO**

Fonte: “Storytelling del Volontariato” – 01/04/20



“Storytelling del Volontariato” è il titolo del libro realizzato in collaborazione tra Cesvol Umbria, Centro Servizi per il Volontariato Umbria e Vol.To Centro Servizi per il Volontariato Torino e contenente le storie di solidarietà raccontate direttamente dai Volontari attivi tra il territorio torinese e quello umbro.

Risorsa è presente in questa raccolta di “storie” con questo racconto scritto dal suo Segretario Generale Ferdinando Ciccopiedi

Miguel è originario del Sud America, ha vissuto negli Stati Uniti, ma temendo di diventare obeso davanti alla televisione, ha scelto di vivere in Italia, perché più stimolante. Lo scopo della sua vita è di aiutare gli altri, facendo loro un po’ da padre, visto che non lo è nel privato, Per questo ha svolto il lavoro di OSS nella sanità. Ha subito mobbing e, licenziato ingiustamente, è una delle poche persone ad aver vinto la causa legale con

diritto al risarcimento del danno e al reintegro, anche se ciò non si è ancora verificato in concreto. Per chi volesse approfondire come si fa a vincere una causa per mobbing, gli esperti legali di Risorsa sono a disposizione...

Quello che però voglio qui raccontare è ciò che è accaduto di recente nel Gruppo di Mutuo Aiuto di Risorsa. Miguel è uno dei più assidui frequentatori del gruppo e dichiara di sentirne i benefici. E' diventato socio di "fascia debole" in quanto ora è disoccupato e paga una quota annua di 5€, a copertura delle sole spese vive della nuova sede del gruppo, in via Deگو.

Quella sera, i partecipanti al gruppo erano abbastanza sereni: stimolati dal "facilitatore" a dire cosa provavano in quel preciso momento, alcuni dicevano di vedere le nuvole, altri le stelle, chi semplicemente diceva di essere sereno. Anche Miguel era sereno, anzi di più, e prese a raccontare di come, da paziente di una clinica psichiatrica si trasformò in uno che aiutava gli altri. Per inciso, i suoi mobber cercavano di farlo passare per pazzo, ma non ci sono mai riusciti. Infatti Miguel ha una fiducia incrollabile nel fatto che prima o poi la giustizia trionferà ed in ciò è aiutato da una fede incrollabile nel divino. Ha anche tanti altri problemi, di salute, di casa, di soldi e forse, dice, sarà presto costretto a vivere in un camper, ma ha il sogno di comprare un appartamento tutto per lui. La sua calma di fronte a questi problemi è veramente "olimpica" e suscita la reazione di un'altra partecipante che giudica come le sue battaglie siano contro "i mulini a vento" perché sono troppe e di difficile soluzione. E' proprio questo contraddittorio il bello del gruppo, perché fa riflettere e, alla fine, aiuta tutti i partecipanti (da cui la definizione di mutuo aiuto).

In attesa del risarcimento, non si illude sul reintegro, perché si rende conto che i suoi capi ricominceranno da capo, Miguel sta cercando un nuovo lavoro e frequenta un corso della Regione Piemonte per la riqualificazione dei disoccupati. Pur avendo grande cultura e conoscendo ben 4 lingue, ha deciso di frequentare il corso per aiuto-contabile, perché – dice – l'importante è entrare e poi dimostrare le proprie capacità. Ritengo che la partecipazione attiva del lavoratore al suo reinserimento, la sua umiltà, ma anche la dignità che deve essere rispettata sia un mix indispensabile nel nuovo mondo del lavoro, poiché la dignità è quel di più che supera la

vecchia concezione di diritti e doveri dei lavoratori. Proprio la dignità è ciò che più mi piace in Miguel, e penso a quando, proprio per dignità, ha rifiutato l'offerta di un sostegno economico da parte di alcuni di noi: ecco, questi sono i personaggi che fanno dell'Associazione Risorsa un qualcosa di particolare, magari un po'...naif, ma che da 15 anni cerca di aiutare, anche e soprattutto psicologicamente, chi soffre di disagio grave nel mondo del lavoro

## **LICENZIATA PER LA CRISI COVID, IN ISOLAMENTO A CASA**

Fonte: Redazione Risorsa e Sicurezza & Lavoro – 26/04/20



Facciamo precedere la testimonianza pervenutaci dalla rivista Sicurezza&Lavoro da alcuni nostri commenti sulla situazione provocata dal Covid nei luoghi di lavoro.

Nel 1954, quando comparve nelle case, la TV era come appare nell'immagine a fianco. Oggi fa un po' sorridere, eppure faceva pensare alle “magnifiche sorti e progressive” – delle quali il Leopardi nella lirica “La Ginestra” dubitava – non condannando il progresso in sé, ma solo il “calcolo” della ragione illuminista, che produce l'egoismo dell'uomo moderno. Dopo più di 60 anni, al tempo del corona



virus, quell'egoismo ricompare, soprattutto nel mondo del lavoro. In nome del profitto, succedono cose come la testimonianza che qui raccontiamo (omettendo, come di consueto nomi e luoghi):

Lavoro da 18 anni in radio e negli ultimi due avevo sposato un nuovo progetto radiofonico e televisivo che mi stava dando molte soddisfazioni. Era un momento molto positivo della mia vita e della mia carriera. Il programma che conducevo andava a gonfie vele... sino a quando non è esplosa l'emergenza coronavirus.

Ho continuato a lavorare sino alla fine di marzo, con le dovute protezioni e precauzioni, ma sempre con la paura di un possibile contagio, soprattutto quando alcuni colleghi hanno manifestato sintomi febbrili.

Nell'ultimo periodo c'erano stati cambi di palinsesto – pensavo per motivi di sicurezza – e invece la situazione è peggiorata: tutti i dipendenti – tranne alcuni tecnici – sono stati messi in cassa integrazione e i conduttori con partita Iva – compresa la sottoscritta – sono stati lasciati a casa.

L'emittente, che si sosteneva con pubblicità e sponsor, quando ha perso i principali finanziatori ha ridotto drasticamente la programmazione e per me non c'era più posto. Ho difeso il mio lavoro fino all'ultimo e poi ho visto la mia vita precipitare in un attimo. Ho provato una grande rabbia, molta delusione. All'inizio però è stato quasi un sollievo: non dovevo più andare a rischiare la vita sul lavoro. Consideravo la mia salute più importante: potevo finalmente stare a casa tranquilla, protetta.

Ho accusato il colpo dopo qualche giorno, rimettendo a posto i vestiti che

usavo per comparire in televisione. Ho vissuto momenti difficili, ho pregato a lungo per non crollare e ho ritrovato la mia lucidità.

Ora sto vivendo l'isolamento come molti, tra cibo, libri, film, giardino e ascoltando le lezioni che tiene online mio marito ai suoi studenti. Ci sono alti e bassi. Momenti di sconforto ce ne sono ancora, a volte le giornate si trascinano stancamente, ma sto cercando di recuperare. Il mio unico pensiero è andare avanti, giorno per giorno: combatto per non spegnermi! Il coronavirus si è preso la nostra esistenza, la nostra forza vitale: la vita si è ammalata per tutti, anche per chi non è stato infettato dal virus.

Ho voluto condividere la mia storia, mandando un video-racconto per il progetto "Tutte a casa – Donne, lavoro, relazioni ai tempi del Covid-19", ideato da un gruppo di lavoratrici dello spettacolo e del cinema, in partnership con Mujeres nel cinema, Sicurezza e Lavoro e Job Film Days. È stato faticoso raccontare, descrivere il mio lavoro nello spettacolo e la mia vita privata. C'è la paura di mostrarsi fragile, ma so che è un sentimento comune a molte donne e non riguarda soltanto me. Tante persone sono rimaste a casa nel campo dello spettacolo e gli sciacalli, pronti a lavorare per poco, pur senza adeguate professionalità, sono sempre in agguato. Ho però dei colloqui di lavoro in programma, anche in aziende importanti. Ci sono difficoltà nel settore, ma anche realtà solide che continuano ad andare avanti. Nell'attesa della ripresa, ho ottenuto anche una piccola collaborazione in un programma. Lentamente, si prova a ripartire.

Una lavoratrice dello spettacolo

## MOBBING E COVID FASE 2

Fonte: Redazione Risorsa – 10/05/20



Questa volta il nostro racconto non riguarda persone passate al nostro Sportello, ma è la richiesta di una giornalista che vuole saperne di più sul mobbing per scriverne un articolo. Il nostro Segretario Generale e

Tesoriere, Ferdinando Ciccopiedi, così racconta l'intervista telefonica con la collaboratrice di un quotidiano nazionale e aggiunge le proprie considerazioni sull'attuale fase di emergenza:

Era un tranquillo pomeriggio di primavera. Non era un sabato qualunque, perché il 9 maggio 2020 era uno degli ultimi giorni prima dell'inizio della tanto attesa Fase 2 del corona virus. Come Tesoriere di Risorsa, stavo riclassificando i bilanci dell'associazione, secondo i dettami del nuovo Statuto del CTS (codice del Terzo Settore), quando squillò il telefono. Mi cercava una giornalista di Repubblica che doveva fare rapidamente un articolo sul mobbing. Volendo essere supportata da esperti dell'argomento,

trovò il numero di Risorsa e pensò che potevamo aiutarla. I Volontari della associazione lavorano – seppur in smart working – anche di sabato e così fui felice di sapere che c’era qualcuno interessato al mobbing proprio ora che la crisi economica avrebbe spinto molti imprenditori a non ricorrere più alle pratiche di mobbing per licenziare la gente, ma a licenziarli...e basta!

E’ una situazione che ci preoccupa molto perché, come sempre, il mobbing diventa anche un problema di salute, anzi, di salute mentale e ci aspettiamo che molti si rivolgano a noi per trovare sostegno psicologico. Per questo ci stiamo attrezzando e speriamo di poter mettere presto a disposizione nuovi nostri Volontari dedicati a questo tipo di aiuto per ridurre gli impatti della crisi non solo italiana ma europea. Infatti, mentre a Bruxelles si discute su MES ed Eurobond, non essendoci più un Giulio Cesare e una Sagunto da espugnare secondo il detto latino: “ dum Roma consulitur, Saguntum expugnata” – qui la gente muore e l’economia affoga!

Peccato che noi di Risorsa siamo costretti a dedicare molto tempo ad incombenze burocratiche, che ci distolgono dall’aiuto concreto alle persone, che è poi la nostra “mission”. Eppure la nuova legge sul Terzo Settore (D.lgs n.117) richiede la tenuta di libri sociali e rendiconti economico-finanziari molto dettagliati, per garantire la trasparenza delle ex onlus (oggi ODV), ricomprese in un settore dove sono presenti anche quelle cooperative sociali, che di sociale hanno ben poco...ma che godono di benefici fiscali.

Tornando alla telefonata, lasciai perdere tutti i miei conteggi e mi affrettai a mandare tutte le statistiche dei passaggi allo Sportello d'ascolto e al Gruppo di mutuo aiuto alla giornalista, in modo che potesse ricostruire un "identikit del mobbizzato" sulla base di genere, età, settore di lavoro e di tutti gli altri dati raccolti. La giornalista capì subito che eravamo una piccola associazione che agiva su Torino e comuni limitrofi e che non potevamo fare di più, anche perché i lavoratori non denunciano sempre situazioni di mobbing per paura di perdere il posto...

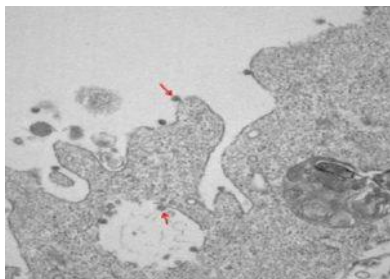
Per aiutare ancor più chi poteva darci quella visibilità cui aspiriamo da tempo, ebbi l'idea di fornire anche delle vere e proprie "testimonianze" di mobbing – quelle che raccontiamo su Facebook come "Storytelling Risorsa". Molti dei comunicati che, negli ultimi tempi, grazie all'ufficio stampa del Centro Servizi Volontariato (Vol.To), avevamo diffuso ai media erano stati snobbati, forse perché il mobbing non era più un fenomeno "di moda", soppiantato semmai da "stalking" e "bullismo". Eppure, in passato, alcuni giornali, sollecitati dalla nostra Presidente, avevano dimostrato attenzione al fenomeno del mobbing. La giornalista fu molto interessata, anche perché c'erano molte storie di donne cui lei era molto sensibile, dovendo dare un taglio "femminile" al suo articolo.

Quest'articolo è già uscito su Repubblica e sarà certamente da inserire tra gli "e-venti duemila-venti" che è il "claim" della nostra campagna di comunicazione per festeggiare quello che chiamiamo il ventennale dalla "fondazione" di Risorsa – quasi che il mobbing si misurasse dalla nostra

“urbe còndita” – . Siamo nati infatti nel 2000 e, con tutte le difficoltà incontrate, siamo sopravvissuti e speriamo di sopravvivere per essere al servizio, come Volontari, di chi soffre, fino a quando il fenomeno sarà debellato. Ci fanno ben sperare, a questo proposito, le 2 iniziative di legge già in Parlamento per recepire le raccomandazioni di ONU e Unione Europea, affinché anche in Italia sia fatta una legge sanzionatoria per chi mette in atto queste pratiche vergognose !

### **COME CAMBIA IL MOBBING AI TEMPI DEL CORONA VIRUS ?**

Fonte: Redazione Risorsa – 14/06/20



A questa surreale domanda fatta da un giornalista di un famoso quotidiano nazionale, così risponde il nostro Segretario Generale, Ferdinando Ciccopiedi, come persona “informata sui fatti”. Anche questo articolo rientra quindi tra le testimonianze di mobbing.

Il lavoratore che, fino ad oggi, voleva appellarsi a riferimenti normativi contro il mobbing non ne trovava molti: c'è l'art. 2 del titolo II della Costituzione (una delle migliori del mondo, cui tutti si appellano ma che pochi rispettano) che tutela la salute come diritto fondamentale (e sappiamo come il mobbing incida sulla salute!). C'è poi l'art. 2087 del Codice Civile secondo cui l'imprenditore è tenuto a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche morale (è lì che si annida il mobbing) del dipendente, mentre nel Codice Penale (art. 590) vengono sanzionate le sole lesioni fisiche e personali colpose (nell'esperienza di Risorsa, per fortuna solo nel 2% dei casi i padroni prendono a calci e pugni i dipendenti!). Infine il DLS 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza nel lavoro) ribadisce che la salute - nuovamente - deve essere uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale del lavoratore. In assenza di tale benessere è il lavoratore a dover dimostrare il nesso causale tra il danno e l'inosservanza delle norme, in pratica di aver subito mobbing (mi si perdoni l'accento sulla lettera ì, ma è per non confondere il mobbing patito dai lavoratori con un mobbing immediato (mobbing subito, qui e ora!), come magari vorrebbero i datori di lavoro). Ai tempi de.l corona virus, il lavoratore e la lavoratrice pensavano di aver scansato, se non il mobbing, almeno il pericolo del licenziamento. Infatti il D.L. 17/3/20, art. 46, detto: "Cura Italia" impediva i licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo fino al 17 maggio 2020, limitatamente ai lavoratori sottoposti alle tutele crescenti del Job Act (gli estensori non avevano osato chiamarlo nuovo Statuto dei lavoratori, ma quello vecchio continua ad esistere da più di mezzo

secolo) Tra i giustificati motivi sarebbero rientrati la diminuzione di attività, se non la chiusura dell'azienda. Ora il Decreto "Rilancio" del 19/5/20, all'art. 80, proroga tale divieto fino al 17 agosto, con possibilità di ulteriore slittamento (speriamo) fino a fine anno. Ma ritardi nella pubblicazione sulla G.U., stato di confusione tra l'apertura delle procedure di Cassa Integrazione e Naspi, conflitti di competenze tra INPS e INAIL (ecco la famosa burocrazia, tutta italiana e i cui uomini – i burocrati – frenano da anni lo sviluppo economico) rischiano di rendere aggirabili anche queste forme di tutela che – detto per inciso – non si riferiscono solo all'emergenza Covid19, ma anche allo stato generale dell'economia. Ma la "ubris" greca (arroganza del potere verso i deboli) ha fatto scoprire ad alcuni imprenditori di pochi scrupoli, tra i manuali sul mobbing nuove modalità non su come evitarlo, ma su come provocarlo) 2 nuove parole.

La prima è "**straining**", già conosciuta dagli addetti ai lavori – tra cui, modestamente Risorsa – grazie alla sua ventennale esperienza – si pone. Lo straining (dal termine medico inglese: stancare, mandare in "overdose", da cui poi il "burn out dei dipendenti nel settore della sanità) è una forma di vessazione meno pesante del mobbing, ma che sembra proprio adatta a periodi come questo in cui le aziende sono chiuse o stentano a ripartire. Lo straining si caratterizza per la breve durata delle pratiche di molestie psicologiche: sono infatti sufficienti poche azioni del "carnefice" per provocare uno stato di stress della "vittima" che però si protrae nel tempo. Non è più necessario perseguire le pratiche vessatorie per almeno 6



mesi – così recita la giurisprudenza – ma è sufficiente far pesare al dipendente (magari in smartworking) che è incompetente, troppo lento o addirittura “fancazzista”. Così la platea di lavoratori su cui esercitare violenze si moltiplica e può coinvolgere:

-**primo**: le madri lavoratrici che in questo periodo devono accudire i figli che non vanno a scuola. Per alcune aziende la segretaria del capo deve essere disponibile almeno h.12 su h.24, magari con straordinari non pagati. Dunque, puniamole con lo straining per il delitto di aver messo al mondo un figlio...

– **secondo**: i lavoratori invalidi o appartenenti a categorie protette, come l’operaio addetto a lavori usuranti anziché a mansioni più consone. Da sempre i datori cercano di “scaricare” i lavoratori meno performanti per cause indipendenti dalla loro volontà, invalidità o disabilità.

**terzo**: quelli over 45, magari un contabile da 30 anni in azienda, ma ancora lontano dalla pensione, che non saprebbe come campare, se licenziato , perché “troppo vecchio” per lavorare in un mondo così dinamico

– **quarto**: last but not least, anche apprendisti, partite IVA , consulenti (attraverso la rescissione dei contratti), ex soci di cooperative e tutto il mondo del precariato (da cui le lotte “tra poveri” per essere assunti fissi), ma non solo, anche quadri e dirigenti. A proposito di questi ultimi, bisogna distinguere. Il dirigente accetta, per contratto, di essere licenziato (salvo poi essere abbondantemente risarcito, ma solo se è un “megadirettore galattico”). Il quadro no . Egli aveva condiviso per anni le strategie

aziendali, ma ora è inadeguato o, semplicemente, troppo costoso ! E questo è ciò che è successo ad alcuni padri fondatori di Risorsa...

La seconda parola è “**gaslighting**”, forma di vessazione più subdola ancora del mobbing, poiché, anche se nata in ambito domestico (ne è stato fatto anche un film: Rebecca la prima moglie, dove il marito cerca di far impazzire la moglie accusandola di aver spento le luci “a gas” – siamo nell’800 – mentre lei le aveva lasciate accese) può essere applicata anche all’ambito lavorativo, a seguito di continue pungolature e rilievi su cose mal fatte. Manca la rabbia che il mobber riversa sul dipendente, ma queste subdole manipolazioni psicologiche portano il malcapitato o malcapitata a pensare di essere loro in torto. Così saranno indotti a licenziarsi dando le dimissioni, quindi senza grossi problemi legali per datore di lavoro. Attenzione: è una soluzione che noi di Risorsa vivamente sconsigliamo. Almeno, un licenziamento si può impugnare, le dimissioni volontarie (o “spintanee”) no...

Attenti quindi a queste nuove forme di mobbing ai tempi del corona virus...

## VIOLA, STORIA DI MOBING IN UNA REDAZIONE GIORNALISTICA

Fonte: Redazione Risorsa - 15/06/20



Il nostro Segretario Generale, Ferdinando Ciccopiedi ci segnala il testo “Viola”, il primo romanzo della giornalista marsicana Alice Pagliaroli per i tipi della Albatros Edizioni, che contiene una storia di mobbing,. Oltre a riportare una sintesi della storia, ne fa

una recensione. Si prende spunto da quanto l’autrice afferma su se stessa, dando nel contempo un’anteprima del libro. Citiamo perciò alcune parti del libro stesso perché il mobbing, attraverso la realtà romanzata e magistralmente descritta da una professionista della comunicazione, suscita nelle vittime, la volontà di non permetterlo più. Abbiamo tralasciato la parte normativa sul mobbing, che l’autrice ha voluto ricordare, poiché siamo in attesa che, finalmente, una legge sulle molestie e violenze psicologiche sul lavoro sia varata in Parlamento, migliorativa dei pochi riferimenti giuridici oggi presenti.

Vi sono 3 personaggi in questo libro: chi l’ha scritto si chiama Alice, la storia è di Giulia, il titolo è Viola (gli ultimi 2 , ovviamente nomi di fantasia). L’autrice associa infatti il colore viola a situazioni e contesti negativi, sfortunati, scalognati e si ritrova nei panni di Viola pensando al

proprio contesto lavorativo: una redazione giornalistica. Le è capitato per anni di veder svilita la sua persona e spiega il perché nella premessa del libro, che riportiamo testualmente: “Nel contesto giornalistico, al di là delle conseguenze psicofisiche del mobbing, va fatta una considerazione in termini spiccatamente professionali. L’abuso esercitato all’interno di una redazione che, per mission, fa informazione, scombina gli equilibri di approccio e trattamento della notizia, seleziona gli argomenti, crea un corridoio preferenziale riservato agli “amici” e annienta le competenze e le riflessioni personali, assoggettate al volere di un singolo soggetto, presentato a noi giornalisti come ”linea editoriale”. E diversamente da quanto si possa pensare, non è una consuetudine unicamente politica. La censura non è finita, esiste in modi e forme sempre diversi, e va a braccetto con l’ignoranza delle menti e con l’interesse di convenienza. Mi è capitato di non poter scegliere, e non solo. Mi è capitato che mi dicessero cosa e come scrivere, e ogni volta mi sono fatta il sangue amaro. Mi sono opposta con fermezza, in alcuni casi anche con arroganza, lo ammetto, perché vedevo sminuite la mia esperienza e la mia competenza. Tralasciando l’aspetto etico della cosa. Ho anche desistito, però, di fronte alla minaccia di essere cacciata.”

Alice incontra poco tempo fa una persona a lei cara. Una storia di mobbing di facile condanna ha acceso la necessità impellente di dare sfogo a ciò che aveva dentro. Viola è nato così, da una denuncia. Giulia, l’eroina di questo viaggio nel lato oscuro del mobbing, conoscerà la parte più debole di sé,

ammetterà l'impotenza di fronte alla violenza verbale e concettuale a cui è costretta, e solo dopo un lungo periodo di accettazione passiva si armerà di pallottole e coraggio e percorrerà la via del campo di battaglia. Nella premessa del libro, Giulia così cerca di spiegare:

*“Difficile spiegare quello che ho vissuto, soprattutto la portata di un malessere che si è alimentato oltre l'aneddoto, oltre la discussione. Una situazione continua, permanente. Si è diffusa come la muffa, puzzava di chiuso. Destabilizzava l'ambiente, la sentivo nell'aria e sapevo che da un momento all'altro l'avrei avuta addosso.*

*Dovrei spiegare ogni sguardo, ogni ringhio, ogni offesa, ogni urlo, ogni parolaccia, ogni bestemmia, ogni minaccia, ogni ultimatum, ogni telefonata, ogni messaggio. Il clima di tensione era la normalità.*

*L'imperativo categorico di non replicare, l'ordine tassativo di acconsentire ad ogni richiesta, il continuo ridimensionamento professionale, la marginalizzazione, l'essere screditati nelle competenze e nelle capacità, persino nell'aspetto fisico; peggio di ogni cosa: l'umiliazione.”*

E' così che Alice decide di scrivere, trovando in Giulia la sua propria sofferenza, e dice: *“Una riflessione profonda mi portò a decidere di scrivere. Credo sia stato l'unico momento di riflessione e ponderatezza. Durato più o meno due giorni, non ricordo di preciso. Di certo ci persi due notti e qualche lacrima. Al contrario, se c'è una cosa che ricordo perfettamente, è la rabbia. La avvertivo nel torace, per lo più all'altezza del*

*petto, o alla bocca dello stomaco. Era come avere un mattone che cercasse di uscire dal mio corpo risalendo dalla gola. Il cuore accelerava spesso. A volte lo sentivo fuori dal petto, mi faceva paura. Temevo mi accadesse qualcosa, che scoppiasse, o si fermasse. Quando accadeva avevo bisogno di sedermi, mi concentravo e mi ripetevo “sta tranquilla, adesso passa, è solo tachicardia. Tranquilla, passa, tachicardia”. Non esistevano più i sacrifici, le aspettative, le speranze; l’unico vero obiettivo della mia vita, di tutta la mia intera esistenza, era diventato fargliela pagare”.*

Giulia/Viola ha scelto la strada della denuncia poco dopo quella della porta di servizio. Il viale del tramonto di un lavoro durato quasi due anni ha assunto d’un colpo le fattezze della classica “uscita dal tunnel”, con tanto di bagliore provvidenziale a rischiarire la pesantezza di un incubo a tinte *viola*. Viola come *viola*, perché di questo si è trattato. La vita violata nelle abitudini, nelle competenze, nell’educazione, nei rapporti umani. Il risveglio al mattino si condivideva da tempo di un’ansia innaturale, malata. In Viola Giulia ha detto cose che erano già vecchie. Non c’è niente di nuovo in quei racconti: eppure, leggerli nero su bianco, conferisce loro una credibilità concettuale che altrimenti sembra venire meno. Siamo tutti consapevoli, ma nessuno lo dice. Quanto è accaduto a Giulia è successo ad Alice e a un numero indefinito di altre persone. Donne e uomini, non c’è una ratio scatenante, non c’è un’indicazione chiara di chi sia più o meno soggetto, accade e basta. L’autrice, Alice, vuole sfatare la convinzione diffusa che gli atteggiamenti sopra descritti siano normali. Viola è la lista della spesa del mobbing e ha quindi scelto di scrivere un libro con l’unico scopo di punire

con la contrarietà dell'opinione pubblica chiunque si nasconda dietro quei racconti. Non intende un'unica persona. C'è un'identità dai mille volti. Mille e più voci arrabbiate, e ancora più sguardi minacciosi, mani sudate, pugni chiusi dalla rabbia immotivata, bocche pronte a offendere.

## **MOBBING A MILANO**

Fonte: Redazione Risorsa - 11/08/20



Questo articolo è stato scritto dal Segretario Generale di Risorsa, Ferdinando Ciccopiedi che racconta una sua testimonianza.

Non citerò, come sempre, il nome della persona che mi ha raccontato la sua storia, pur mantenendo il riferimento al settore in cui lavora (e capirete il perché): l'azienda invece è difficilmente individuabile nell'ampio panorama della città più industrializzata d'Italia

E' un caldo pomeriggio d'estate, quasi a ridosso di Ferragosto, eppure tengo acceso il cellulare con il numero che funge da segreteria dell'Associazione Risorsa. Su richiesta dei miei familiari, che mi accusano di lavorare pure la notte, lo spengo solo dopo le h.18. Ma a quell'ora interviene un altro volontario, reperibile sul suo numero di casa fino a tarda sera, per dare ascolto alle persone vittime di violenze psicofisiche o comunque di disagio sul lavoro. Un po' assonnato per la pennichella, rispondo e ascolto la

testimonianza di una persona di Milano che mi chiede se le angherie che subisce da anni si possono considerare mobbing. Preciso che il nostro Sportello d'ascolto è chiuso per ferie (anche i volontari, in genere, le fanno!) e che operiamo solo su Torino e comuni limitrofi, tuttavia, saputo che lavora nel settore dell'editoria, lo ascolto con attenzione. Infatti sia io che la nostra Presidente abbiamo subito mobbing proprio in quel settore e, forse, potremmo dargli dei consigli...A seguito di esuberi nella sua azienda editoriale, viene trasferito da un lavoro impiegatizio ad uno più manuale, alle rotative – c'era tanto olio e gente grezza – sospira e quindi, oltre al disagio ambientale c'è anche quello umano, con i colleghi. Il bello è che il trasferimento è stato concordato tra l'azienda e il sindacato, attento più ai grandi numeri che alle singole vicende personali. Iniziano allora le vicende che ogni mobbizzato si porta dietro: depressioni, psichiatri e psicofarmaci, psicologi e psicoterapeuti, ma senza risultati. L'unico, forse, è stato che l'ultimo psicologo interpellato lo ha convinto a smetterla con gli psicofarmaci: ora anche lui è convinto che non servono ! Ora si ritrova, ad oltre 40 anni, in mobilità e teme di non trovare un'altra occupazione. Come aiutarlo ?. Da quanto emerso dal breve colloquio, più che di mobbing, sembrerebbe trattarsi di demansionamento, una fattispecie che in sede legale risulterebbe più facile da dimostrare (con tutte le prove, che invece mancano) che non il vero e proprio mobbing. Il punto è che si è talmente frastornati che non ci rende conto di quanto sta accadendo intorno e così non rimane che accettare anche quell'olio e quella gente grezza....Il mio interlocutore ha però bisogno di ricostruire la sua autostima, uscendo da quell'ambiente in cui è marcito per tanti anni ! E' così che mi viene in mente, non potendo aiutarlo da Torino con i nostri sostegni psicologici ai mobbizzati (gruppi di mutuo aiuto, psicodramma, teatro sociale), di indirizzarlo all'Associazione Atdal over 40, che opera a Milano, insieme ad altre associazioni che si occupano di problemi sul lavoro. Il mio interlocutore si appunta i riferimenti e i contatti di [www.atdalover40org](http://www.atdalover40org) appena passate le feste, mi promette che si farà vivo con loro.

Be', sento di aver contribuito, nonostante il caldo e anche solo al telefono, a dare ascolto e orientamento ad un collega (editoriale) che subisce mobbing a Milano.

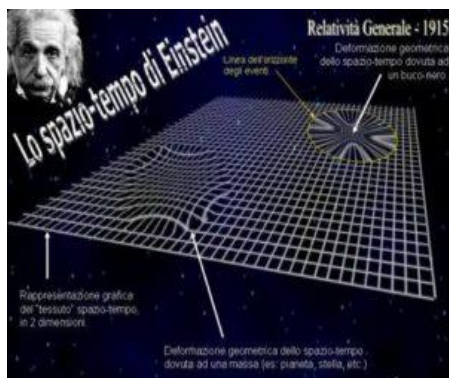


Questa telefonata è anche, casualmente, il primo esperimento del progetto “Risorsa on line” che parte a settembre 2020 per ascoltare da tutta Italia ,via telefono o computer chi ha bisogno di essere consigliato per problemi di mobbing e disagio lavorativo.

Speriamo di aver contribuito a lenire non solo tutto il dolore di queste persone, ma anche di tutto il gruppo che, grazie alla “mutualità” dell’aiuto trae costantemente giovamento da questo metodo di sostegno psicologico sui disagi provocati dalla società contemporanea.

## RISORSA ONLINE: OLTRE LO SPAZIO-TEMPO

Fonte: Redazione Risorsa – 12/08/20



Con questo titolo, forse un po’ pretenzioso, si apre l’articolo di un volontario “anziano” di Risorsa che ha pensato di scriverlo come “reazione” (così si dice, nel linguaggio dei social) all’annuncio comparso su FB dell’avvio del

progetto “**Risorsa on-line**” messo a punto da 2 giovani “new entry”

dell'associazione e che partirà a settembre. Come avrete notato nel post su Facebook ad esso relativo del 9/7 e sul sito [www.risorsamobbing.it](http://www.risorsamobbing.it), si tratta di un "evento" che supera tutti gli altri "e-venti duemila-venti" già in cantiere per festeggiare il ventennale di Risorsa e che, a causa del corona virus, siamo stati costretti a rimandare. Proprio per dare una risposta agli sconvolgimenti che questa emergenza provocherà nel mondo del lavoro, le nostre giovani "risorse", con tutte le loro esperienze informatiche e di comunicazione digitale, hanno ideato "Risorsa on-line". L'articolo rientra a buon diritto nello "Storytelling" che racconta Risorsa e raccoglie le testimonianze di quanti, come gli stessi Volontari, hanno subito violenze psicologiche sul luogo di lavoro.

Fatta la premessa che con spazio-tempo si intende in fisica la struttura quadridimensionale dell'Universo, introdotta nella teoria della relatività di Einstein, . In essa alle 3 dimensioni classiche di lunghezza, larghezza, profondità, si aggiunge la dimensione tempo. Si può immaginare, nel caso di Risorsa, che le vicende dei mobbizzati si svolgano in uno **spazio** che può essere lungo, largo e profondo (a seconda dei tipi di mobbing) e che i Volontari di Risorsa operino in un **tempo** definito (gli orari e le sedi dello Sportello e del Gruppo di mutuo aiuto). Con il progetto Risorsa on line, questi vincoli vengono a cadere e vi spieghiamo il perché. Non dico perciò l'emozione dei "padri fondatori" dell'Associazione quando, rigorosamente in video conferenza durante il lockdown, hanno ascoltato i contenuti del progetto. Temevano infatti, tra le altre difficoltà, che il patrimonio di esperienza maturato in 20 anni di attività venisse disperso quando, anche a

causa della “ingravescente aetate”, della maggior parte di loro, non sarebbero più stati in grado di dare risposte a quanti a noi si rivolgevano per avere consigli e supporto su come affrontare il mobbing e il disagio sul lavoro. Invece, con gli strumenti della tecnologia e l’impegno dei giovani Volontari,, è ora possibile superare le limitazioni imposte dall’incontrare “di persona” gli utenti di questi servizi. C’erano infatti spazi e tempi definiti per avere accesso a Sportello e Gruppo, anche se ci si sforzava di ricevere le persone anche fuori da quegli spazi/tempi, quando ne avevano veramente bisogno. Ora si può avere accesso al Gruppo d’aiuto, inviando una e-mail di richiesta a: [risorsa.online@gmail.com](mailto:risorsa.online@gmail.com) e dopo aver avuto un colloquio informativo, preferibilmente di persona, con i responsabili dell’associazione, in cui verranno spiegate rigide regole a tutela della privacy cui attenersi per la partecipazione. Questa misura necessaria limiterà probabilmente l’accesso, in una prima fase, agli abitanti nella sola città Metropolitana di Torino. Raggiunto un numero massimo di 10/12 persone, verranno organizzati incontri ogni 15 giorni, in orari condivisi e della durata di un’ora e mezza, dopodiché ci si potrà collegare **da casa** con un apposito “tool” e partecipare alle riunioni di gruppo in cui, con il coordinamento di esperti facilitatori, ci si scambia le proprie esperienze di mobbing e si riceve un sostegno, anche psicologico. Si riuscirà così a far partecipare anche coloro che avevano difficoltà, a causa dell’orario serale o perché abitanti nei comuni della città metropolitana di Torino, a raggiungere la sede di Via Dego, presso la Circostrizione Torino 1, dove si tenevano le riunioni (che si terranno sempre per chi preferirà partecipare fisicamente) .

Ancora più comodamente funzionerà lo Sportello d'ascolto on-line, che si affianca a quello nelle sedi tradizionali, presso il Centro Servizi Vol.To e presso Cipes nella Circoscrizione Torino 7 (ma anche in altre sedi negli orari più comodi per chi lavora). Infatti, con la medesima richiesta via e-mail a [risorsa.online@gmail.com](mailto:risorsa.online@gmail.com) sarà possibile accedere, **da casa e da tutta Italia**, ad un colloquio telefonico o video-telefonico, della durata di 50 minuti, concordando preventivamente gli orari. E' così che vogliamo ribadire l'utilità sociale dell'associazione Risorsa, anche e soprattutto in tempi così difficili, anche superando lo spazio-tempo !”





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 generale: [mobbing.risorsa@gmail.com](mailto:mobbing.risorsa@gmail.com)  
e-mail progetto: risorsa on line: [risorsaonline.torino@gmail.com](mailto:risorsaonline.torino@gmail.com)  
Sito Internet: [www.risorsamobbing.it](http://www.risorsamobbing.it) ;  
Pagina FB: [risorsaonlus.Mobbing.Torino](https://www.facebook.com/risorsaonlus.Mobbing.Torino)

In partenariato con le Associazioni:



**CIPES**

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