

## **Mobbing: il contratto tace.**

di Santi Coniglio

Il contratto della scuola è finalmente operativo. Centinaia di migliaia di persone, tra insegnanti e personale Ata, hanno visto arrivare in porto un nuovo accordo: il precedente era scaduto nel dicembre 2001.

Ma, fra i 143 articoli di cui si compone, non c'è traccia della lotta al mobbing: un'occasione perduta per le parti sociali, ma soprattutto per le vittime di questo fenomeno sempre più inquietante che colpisce in Italia oltre un milione di lavoratori.

Mobbing deriva dal verbo inglese to mob (aggreddire, assalire) e rinvia ad una situazione di conflitto endemico sul luogo di lavoro (il lavoratore è oggetto di persecuzione sistematica da parte di uno o più mobbers – un capo, i colleghi, l'azienda – in concorso o meno tra loro) che danneggia la salute psicofisica della vittima e intacca la sua autostima. Il sintomo più noto ed evidente è il progressivo allontanamento ("abulia") del soggetto colpito dalla comunità lavorativa e dal depauperamento e dalla rarefazione delle relazioni sociali, amicali e affettive.

Il contratto della scuola non prevede, né tanto meno sanziona, il reato di mobbing. Al più le molestie sessuali. Afferma Grazia Perrone, docente, responsabile della rubrica *Forum Nomobbing* del sito [www.gildains](http://www.gildains) e nota esperta della materia: "La molestia sessuale è una (forse, la meno importante della scuola) delle tante possibili forme di mobbing, dalla quale l'unica difesa efficace, a parte la denuncia, è la fuga, cioè le dimissioni che sono il vero obiettivo dei mobbers. E poi, perché il contratto dei ministeriali, siglato il 12 giugno scorso, prevede al cap. I art. 6 la lotta al mobbing e il contratto scuola non ne fa cenno"?

"L'articolo 2087 del Codice Civile, sia pur datato 1942, costituisce la fonte giuridica maggiormente utilizzata dalla magistratura del Lavoro in caso di contenzioso giurisprudenziale". Ad affermarlo è il magistrato Pietro Curzio al convegno "Mobbing: rilevanza sociale e forme di tutela nel pubblico, nel privato e nella scuola dell'autonomia", svoltosi a Bari nel giugno scorso. Il magistrato è dell'opinione che la giurisprudenza del lavoro abbia compiuto, in questi anni, una sorta di supplenza del legislatore, istituendo e recependo, attraverso sentenze passate in giudicato, quanto di innovativo, in tema di tutela della persona, proveniva dalla società civile. Ovvero, recependo quello che studi internazionali hanno evidenziato in materia di danno biologico e di danno esistenziale, quest'ultimo più difficile da comprovare in sede giurisprudenziale, in quanto non manifesta sintomatologie visibili, riguardando la persona nella sua integrità sociale e affettiva. Comunque a por fine a questa grave lacuna, alla mancanza cioè di una legge nazionale che combatta il mobbing, dopo ben 23 proposte di legge presentate da parlamentari nella 13° e 14° legislatura, è arrivato il decreto legislativo n. 216/2003, che all'articolo 1, reca "*le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne*

*l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione ...".*

Il legislatore, accortamente, ha previsto anche la possibilità per i lavoratori sottoposti a mobbing, laddove temano ulteriori ritorsioni e rinvase per denunce inoltrate, la delega ai sindacati a rappresentarli in giudizio, anche per l'esercizio della legittimazione ad agire.

In conclusione, vogliamo sintetizzare un decalogo di suggerimenti, curati dal Dott. Pasquale Salvatore, del Direttivo Nazionale Movimento Italiano Mobbizzati (MIMA), che aiuta a difendersi e a "resistere" agli attacchi di mobbing, rinviando i lettori al sito internet: [www.mimamobbing.org](http://www.mimamobbing.org) per ulteriori approfondimenti;

abbiate pazienza: il viaggio contro il mobbing è lungo, duro e difficile: organizzatevi per una lotta nella quale, alla fine, sarete voi i vincitori ...

non cedete allo scoramento ed alla depressione: il mobbing cui siete sottoposti non avviene per colpa vostra ...

non pensate alle dimissioni ... Dare le dimissioni vi libera dal mobbing, ma con le dimissioni "la date vinta al mobber" e vi precludete qualsiasi, successiva, azione risarcitoria nei vostri confronti.

non pensate di essere gli unici: si calcola per difetto che in Italia vi siano almeno un milione e mezzo di mobbizzati (circa il 6% della forza lavoro). Pensare di essere gli unici è una falsa immodestia: siete solo uno dei tanti.

organizzatevi per resistere: considerate che, secondo calcoli fatti dalla Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la messa in atto di azioni mobbizzanti costa alla vostra azienda attorno al 190% della vostra retribuzione lorda ...

raccogliete la documentazione delle vessazioni subite: poiché il mobbing, rientra in fattispecie di reati previsti e penalmente perseguibili e di illeciti amministrativi (abuso di potere, minacce, violenza privata, diffamazione, calunnia, lesioni personali, de-mansionamento, dequalificazione) ... Mettere in forma scritta e fate protocollare o spedite per raccomandata A.R. ogni vostra richiesta. Trasformate qualsiasi ordine verbale in interrogazione scritta.

cercate degli alleati: è questa la cosa più difficile.

denunciate il mobbing: evitate che le denunce possano esporvi a ritorsioni ...

iscrivetevi ad una associazione contro il mobbing come il MIMA o la LILAM.

ricorrete alla vie legali: armatevi, però, di molta pazienza.