

MOBBING E NON SOLO

Giornali e televisioni, negli ultimi giorni, hanno dedicato molto spazio al tema del mobbing. Sono uscite sentenze e pareri giuridici sull'argomento.

Sugli aspetti "tecnici" torneremo subito dopo, ma il dibattito giuridico non ha fatto altro che rimarcare la presenza di problemi seri e diffusi e che, in fondo, sono sempre stati presenti nel mondo del lavoro, anche prima del diffondersi di questo termine di origine anglosassone.

Vorremmo ricordare che, nel nostro paese, esiste un'associazione per i lavoratori discriminati e licenziati per rappresaglia, nata negli anni '50. Da allora le conquiste dei lavoratori sono avanzate e le condizioni di lavoro sono senza dubbio cambiate.

Ma, a partire dagli anni '80, le politiche concertative dei sindacati subordinati hanno nuovamente spostato gli equilibri a favore delle aziende. All'arretramento delle condizioni contrattuali ha fatto seguito anche un peggioramento delle condizioni individuali di lavoro e il ricomparire, in alcune realtà, di pratiche arroganti e prevaricatrici delle gerarchie aziendali.

Tutto questo rimanda all'esigenza di aprire una nuova fase di lotte sindacali, attraverso il rafforzamento del sindacalismo del base.

Nel frattempo, però, è possibile far valere le tutele individuali.

La recente sentenza della Cassazione ha preso atto che non esiste un reato di "mobbing" nel nostro codice penale, quindi, chi volesse far valere questa fattispecie giuridica dovrebbe accontentarsi di una causa civile.

Ma la stessa Cassazione ha sollevato la possibilità di far riferimento ad altre fattispecie giuridiche, presenti nell'ordinamento penale e che si avvicinano al concetto di mobbing.

In particolare, l'art.572 C.P. tratta dei maltrattamenti in famiglia. In questo articolo è stato inserito un inciso che punisce i maltrattamenti delle persone sottoposte ad autorità a motivo di professione o mestiere.

Non è molto, ma è sufficiente per difendersi.

Trattasi di reato perseguibile d'ufficio e punito con la reclusione da 1 a 5 anni.

Cosa s'intende per maltrattamento? Qualsiasi comportamento, posto in essere da un superiore, atto a provocare nel lavoratore sofferenza : fisica, morale, psicologica. Questa è, in estrema sintesi, la linea della giurisprudenza. Aggiungiamo che il diritto alla salute è un diritto inserito nella nostra Costituzione. La libertà di impresa ha 2 limiti: Salute e dignità del lavoratore.

I maltrattamenti devono essere protratti nel tempo per rientrare nell'art.572 C.P.

La cosa importante è che il lavoratore non deve essere lasciato solo a combattere questa battaglia.

Chi si ritrovasse in questa situazione deve preoccuparsi di documentare nel modo più preciso possibile gli episodi in cui viene a trovarsi coinvolto. Meglio se è possibile avere riscontri dal medico curante: esiste una letteratura sui disturbi da maltrattamento.

In ogni caso è importante il coinvolgimento di una sigla sindacale.

La nostra sigla è a disposizione dei lavoratori vittime di maltrattamenti.

Riteniamo che salute, dignità e rispetto non siano in vendita e non siano in alcun modo barattabili!

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. *Credito e Assicurazioni*
GRUPPO UNICREDITO

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804-02/70634875; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655454; fax 011/6680433

c.i.p. 12-9-07