

8 MARZO 2015

8 di marzo giorno in cui ci ricordiamo del “pianeta donna”, organizziamo convegni, manifestazioni, talk show e quant’altro per dimostrare la nostra vicinanza ad un problema che il genere femminile si porta appresso dalla “notte dei tempi”: **la non parità dei diritti**; questa disparità la “incontriamo” nella vita quotidiana e ci sembra normale perché è così da sempre. Certo molto è stato fatto, abbiamo posto alcune donne in posizioni apicali e questo soddisfa la nostra coscienza in quanto abbiamo raggiunto la “parità di genere”, ma per tutte le altre? Per coloro che rimangono nella scomoda posizione in cui l’ha “poste la storia” cosa facciamo? e soprattutto cosa faremo dal 9 marzo?

Nel 2015, appena iniziato, allo sportello mobbing della CISL Roma e Lazio sono arrivate in cerca di aiuto lavoratrici in percentuale dell’ 80%; donne disperate, bisognose di tutela, consigli, supporto, suggerimenti, in cerca di una soluzione spesso impossibile. Figure che vivono un momento di pesante confusione debbono lasciare il loro posto di lavoro ma non possono in quanto è l’ unica fonte di sostentamento per i figli. Per capire meglio il dramma vissuto potrei raccontare dieci, cento, mille storie di meschinità e di disumanità ma mi limiterò a tre nella speranza che almeno queste vengano vissute, tramite la lettura, al fine che ci si renda conto che c’è ancora molto da fare per la parità dei diritti. Ancora oggi essere donna significa: avere meno libertà; avere poco tempo libero e tempo per se stesse; meno diritti nell’ambito lavorativo; essere discriminate e poco rispettate ed aver un maggior carico di lavoro domestico. Tali disparità saranno evidenziate dall’aggiunta di alcuni grafici comparativi. In particolare leggendo le tre storie mi viene immediato pensare: ma lo Stress Lavoro-Correlato posto nel D.lgs. 81/08 ?

8 Marzo 2015 Buona lettura

Cecchini Fernando **Sportello d'ascolto Disagio Lavorativo / Mobbing 330967012**

In questa occasione vorrei dare “luce” agli “**sportelli di ascolto**”, con una email appena giunta, troppo spesso dimenticati e di cui è sconosciuta l’ utilità sociale da parte di chi dovrebbe sostenerli e moltiplicarli con la giusta competenza quale immagine di una organizzazione disponibile ed aperta verso i lavoratori.

Gentile sig. Cecchini Ho intrapreso la strada da lei consigliatemi; in questo momento la mia salute non è proprio buona...ho vissuto momenti migliori. Sembra che "mi hanno rubato" le difese immunitarie. In questo momento sono dal dott. Xxx sto aspettando che mi riceve. Questo è il secondo incontro con il medico la ringrazio di avermelo consigliato. Ho voluto scriverle per ringraziarla, in un certo senso lei per me rappresenta "il primo raggio di luce" in tutta questa faccenda. Spero che la mia mente e il mio fisico riprendono a breve lo stato "normale" e che io possa ritornare alla mia vita serena. Per ora starò un lungo periodo a casa poi si valuterà. La ringrazio del cuore di avermi soccorso nel mio momento di bisogno.....cordiali saluti

Tre ordinarie storie di mobbing

-Lui, il mio capo, con un certo fastidio mi disse che io non ero riuscita a creare un clima positivo intorno a me e che i colleghi “mi vedevano male”. Successivamente mi sono accorta che i resoconti da me preparati non venivano nemmeno letti oppure si cercavano rilievi pretestuosi.

Per **suo** ordine dovevo riferire il mio operato ad una collega che avrebbe riportato a lui. Per sua volontà iniziò a instaurarsi nei miei confronti una caccia all’errore da parte di due colleghi, che rileggevano quanto facevo e segnalavano l’errore a **lui** che a sua volta chiedeva a me come mai avessi sbagliato o non avessi visto alcune cose.

L'attività iniziava alle 7 del mattino. Per me era molto complicato lasciare mia figlia alle 6 ma confermai la mia disponibilità proprio per evitare problemi. Naturalmente i miei contatti col capo invece continuavano ad avvenire prettamente via mail e con indicazioni telegrafiche.

I colleghi dell'area mi rivolgevano a malapena la parola, chiamavo e non rispondevano al telefono e non richiamavano. Altri mi rivolgevano la parola solo quando si trovavano sole con me, scusandosi se non potevano essere più amichevoli in presenza di altri.

Dopo settimane di pesante sconforto un pomeriggio mi sono sentita male. Improvvisa tachicardia, tremore, mancanza di aria. Chiesi alle colleghe in stanza con me di chiudere la porta e di non chiamare aiuto per paura di reazioni a mio danno.

Chiesi un giorno di ferie per portare mia figlia ad una visita specialistica, visita prenotata e attesa da mesi e d'importanza fondamentale per la sua salute. La mia prima richiesta viene ignorata. Ne faccio una seconda chiedendo se vi fossero problemi, esplicitando e motivando la richiesta. La risposta è stata per me raggelante: probabilmente ci sono dei problemi, **lui** dovrà verificare degli impegni, mi farà sapere. Il pensiero di dover rinunciare alla visita per la mia bambina mi gettò in un totale stato di ansia tale che fui portata al Pronto Soccorso dove mi fu assegnato un codice giallo e una diagnosi di stato d'ansia reattivo.

I malesseri presero il sopravvento non ebbi la forza di andare in ufficio e il medico di base mi ordinò riposo e cure, dopo 4 giorni l'azienda ha inviato la **prima** visita fiscale che ha accertato e confermato i 10 gg assegnatimi dal medico curante. Dopo altri 3 giorni ha inviato la **seconda** visita fiscale che ha confermato le risultanze della prima. Dopo altri 2 giorni è arrivata la **terza** visita fiscale sempre inviata dall'azienda confermando l'incapacità al lavoro e la prognosi. Il giorno successivo l'azienda ha inviato la **quarta** visita fiscale, anche questa confermava le precedenti. Il mio stato di prostrazione anche a seguito delle reiterate visite fiscali è al massimo non ho più voglia di fare nulla. Per questo, lo specialista intervenuto ha ritenuto di assegnarmi altri venti giorni di malattia. Nel frattempo, da ultimo, mia figlia inizia a risentire psicologicamente del mio stato ed ha iniziato a pormi domande, a mangiare meno a dormire poco ed essere sempre nervosa, anche con mio marito i rapporti stanno peggiorando. Ben presto l'azienda ha inviato la **quinta** visita fiscale che ha confermato il mio stato ansioso. Chiudo dicendo che oggi, domenica, l'azienda ha inviato la **sesta** visita fiscale con le stesse risultanze delle precedenti. Non sono più in grado di continuare, ho bisogno di lavorare, ma non credo che rientrerò in azienda.

Buongiorno signor Fernando, sto cercando un aiuto per risolvere la mia situazione lavorativa, Spero lei sia disponibile a darmi un consiglio su come muovermi. Abito in una città del nord con mio marito e la nostra bambina di tre anni e mezzo. Lavoro come commessa in un supermercato. I miei problemi sono iniziati dopo aver consegnato all'azienda il mio certificato di gravidanza. Lavorando in piedi tutto il giorno con mansioni che prevedono la movimentazione del materiale con carico e scarico, avevo diritto per legge alla maternità anticipata (o a una riorganizzazione del mio lavoro che prevedesse mansioni alternative), di cui però il datore di lavoro affermava di non essere a conoscenza. Anche dopo essersi informata, la direzione mi disse che probabilmente avrei potuto svolgere "la maggior parte del lavoro". Mi recai al dpl, ufficio direttamente preposto al ricevimento dei moduli per la maternità anticipata. L'impiegata si è occupata lei stessa di chiamare l'azienda per dare le indicazioni appropriate. Dopo tale vicenda il direttore mi ha fatto pesare il fatto che "per causa mia" aveva dovuto repentinamente procedere alla produzione di un documento sulla sicurezza dell'ambiente lavorativo che l'azienda non possedeva. Sono rimasta a casa in maternità anticipata finché purtroppo ho avuto un aborto spontaneo. Rientrai al lavoro, ma fui trasferita in un altro supermercato della stessa azienda, con la motivazione che "era meglio se io fossi rimasta lì in

quanto c'era meno movimentazione di materiale. Da notare che questa risposta mi è stata data dopo che avevo avuto l'aborto, pertanto non ero più "a rischio". Questo cambiamento senza necessità mi ha portato: - un grande disagio perché ho dovuto adattarmi a un ambiente nuovo, nuovi colleghi, nuovo direttore, altri prodotti e più scomodo da raggiungere. A questo ha fatto seguito un danno economico, perché da quando sono rientrata mi sono state tolte le domeniche dai giorni lavorativi, cosa di cui ha risentito la mia busta paga; un degradamento delle mie mansioni : numerosi lavori di magazzino che ho dovuto svolgere molto di frequente, cosa che raramente accadeva nel primo negozio, poca assistenza al cliente e divieto di svolgere il mio consueto ruolo anche di cassiera; il mio giorno di riposo, che per esigenze familiari avevo sempre avuto il martedì mi è stato cambiato più volte. Non contenta di ciò l'azienda mi ha trasferita in un ennesimo supermercato ma in una altra città dove lavoro tuttora. La motivazione scritta del mio trasferimento è stata di "inevitabili esigenze aziendali", che il datore di lavoro mi ha detto significare che mi hanno mandata lì perché avevano bisogno di una persona con le mie competenze, necessità che in realtà non esiste. Adesso sono fuori di casa dalle 8 alle 21 o 21,30 a seconda dei ritardi del treno. Mi è stato inoltre imposto da subito un orario spezzato, con una pausa pranzo di ben tre ore. Quando ho cominciato a lavorare ho chiesto sia al direttore che al datore di lavoro di poter fare un orario continuato, dato che il negozio rimaneva aperto tutto il tempo, ma non mi è stato concesso nemmeno per un giorno, dicendomi prima che il continuato si poteva fare solo la prossima stagione, ma in realtà già il giorno dopo un collega finiva alle 17,30, poi che non ero abbastanza pratica del negozio per farlo. Adesso il negozio in quelle tre ore chiude, perciò è tecnicamente impossibile fare un orario continuato che in ogni caso non mi verrebbe concesso. Dopo tutto quello che è successo vorrei trovare una soluzione prima di tutto per stare bene e vedere più spesso la mia famiglia. Prima, lavorando dove abito, avevo molto più tempo al di fuori del lavoro: impiegavo solo 20 minuti per raggiungere il posto di lavoro, e quando avevo l'orario spezzato (due ore) riuscivo ad andare a casa. Ora non lo posso più fare e mi sento stressata e demoralizzata. Da un lato mi verrebbe voglia di licenziarmi, ma dall'altro non voglio darla vinta a chi si vorrebbe liberare di me e di una mia eventuale futura gravidanza. In più se me ne andassi io, non avrei nemmeno diritto alla disoccupazione e trovare una nuova occupazione con un contratto a tempo indeterminato, guadagnato non senza sacrifici, è praticamente un sogno.

Nel 1991 iniziai a lavorare come operaia presso una piccola azienda. I primi anni, la vita lavorativa era sopportabile, ma con l' aumento di personale e la crescita aziendale iniziano a rendermi difficile le mie ore lavorate. Cominciano richiami verbali offensivi e scritti verso me e altro personale, ora non più presente in azienda. Comunque verso di me iniziano delle vere e proprie vessazioni, in particolare quando inizio a non sottostare alle richieste disumane che pretende l'azienda e cominciano le offese verbali da parte del mio dirigente sulla mia mancata produttività. A questo seguono tre lettere di richiamo dove attestano la mia improduttività, ma alla terza con tanto conflitto e paura mi rivolgo ai sindacati e da quel momento vengo assistita e la terza lettera annullata. Con gli anni la situazione non è migliorata, anzi, ci sono stati periodi dove soprattutto io e diverse persone, venivamo maltrattate con offese e umiliazioni, finché queste stesse persone sono state licenziate. Io, nel frattempo vengo eletta R.S. U. dai lavoratori con un incarico durato fino 2012, in quanto in

qualche modo mi sono fatta carico dei diritti non riconosciuti dall'azienda. In questi ultimi dieci anni l'azienda ha sostituito il personale solo con persone legate a lei con gradi di parentela o amicizia per cui sono rimasta solo io come elemento scomodo da eliminare, infatti sono stata oggetto di continue squalificazioni lavorative, e sottolineando con rimproveri verbali, in pubblico, ogni mio piccolo errore da parte del dirigente, questo ha creato intorno a me una serie di pregiudizi da parte dei miei colleghi sulle mie capacità tanto da sentirmi colpevole e da ledere la mia auto/stima, arrivando a considerarmi una incompetente e incapace. Nel corso degli anni gli atteggiamenti arroganti e prepotenti da parte della azienda sono aumentati, trovando sempre scuse per offendermi ed umiliarmi per motivi futili, sul tempo impiegato alla pausa caffè e di come fossi stata lenta nel camminare per ritornare sul mio posto di lavoro, tutto ciò era seguito da calunnie e maldicenze. Questa situazione mi ha messo in un continuo stato d' ansia tanto da procurarmi un peggioramento delle mie condizioni di salute. La situazione è precipitata quando alla fine del 2011, l' azienda per effettivo calo di lavoro fa richiesta di una procedura mobilità, premetto che l'azienda ad ogni procedura mobilità ha cercato le mie dimissioni.

Fin dall' inizio della apertura mobilità più volte mi sono sentita dire dai miei colleghi “ tu sarai la prima ad essere sbattuta fuori, visto che l'azienda già da tempo vuole eliminarti, quindi attenta a quello che fai” , chiaramente vivevo con timore che questo accadesse anche se seguendo i criteri di legge che sono: la data di assunzione e i carichi familiari, potevo stare tranquilla. Ma qualche tempo dopo la firma della procedura mobilità, vengo convocata dal dirigente e invitata a firmare le mie dimissioni, ad un mio ovvio rifiuto lui reagisce urlando e minacciandomi di licenziarmi comunque. Questo episodio ha provocato in me uno stato di grave ansia e frustrazione , anche perché io vivo da sola con una bambina e la perdita di lavoro comporterebbe per un irreparabile situazione anche per lei.

Successivamente viene convocato tutto il personale per una riunione. In tale occasione, davanti a tutti il dirigente ha dichiarato testualmente che il reparto chiuderà perché io ho rifiutato la mobilità a ciò alcune mie colleghe, spaventate di perdere il lavoro, hanno inveito contro di me mi hanno rimproverato della mia scelta dicendomi in maniera aggressiva e offensiva che avrei dovuto firmare le dimissioni perché in qualche meritavo di essere licenziata, “e oramai ero diventata un peso per l' azienda e per la salvezza di tutti non dovevo rifiutarmi di firmare”, frasi dette dall' azienda, quando io non ero a lavoro, per creare paure infondate su una presunta chiusura. Durante tale episodio non sono stata in grado di difendermi, avevo la bocca asciutta e sono uscita dal reparto provata e molto scossa dall' umiliazione subita... Dopo quell' episodio, nei giorni successivi mi sono fatta una violenza nell' andare a lavorare perché non volevo far vedere di stare male ed avere la compassione altrui, ma sono stata diversi giorni inappetente, con attacchi di vomito e diarrea, e insonne con attacchi di tachicardia. Questo stato di ansia si è ripercosso anche su mia figlia che avvertendo il mio stato di malessere ha iniziato, a detta della sua maestra, ad avere problemi a scuola così mi sono trovata problema su problema.

Per non aggravare la mia situazione ho iniziato a prendere dei calmanti, prescritti dal mio medico curante e a seguire una psicoterapia che mi ha aiutato a sfogarmi e a tirar fuori le mie risorse per provare a riacquistare fiducia in me e lenire le ferite alla mia persona.

Ho continuato ad andare a lavorare sperando che le acque si fossero calmate ma a fine febbraio l'azienda apre un'altra procedura di mobilità per altre 5 persone senza volontarietà da parte dei lavoratori, allora mi affido ai sindacati per essere tutelata il più possibile ma invece mi rendo conto nel susseguirsi dei fatti che stanno facendo solo gli interessi dell' azienda.

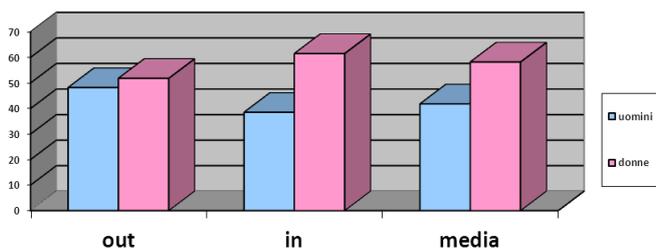
Tradita anche da chi pensavo potessi fidarmi abbandono il sindacato dove ero iscritta e mi iscrivo ad un altro sindacato, ma l'azienda indice le elezioni per rieleggere nuovi R.S.U. con l'aiuto del sindacato da me abbandonato, per togliermi la tutela dell' art. 28.

Nonostante tutto trovai la forza di chiedere il voto ai miei colleghi nel caso mi fossi ricandidata ma anche qui mi rendo conto che l'azienda ha fatto terra bruciata, in più rendo mi conto che c'è timore da parte dei miei colleghi a parlare con me, avverto la diffidenza delle persone fino ad arrivare ad un quasi totale isolamento da parte di tutti, ciò mi porta ad un crollo totale che mi ha messo in un tale stato di sofferenza da non riuscire più ad andare al lavoro.

Purtroppo, in questi mesi non ho capito cosa dovevo fare per far valere le mie ragioni ed ottenere giustizia, confusa e tradita, non supportata da alcune colleghe da cui speravo un po' di solidarietà, sono stata mesi a barcollare nel buio per tentare di difendermi ma puntualmente l'azienda ha distrutto qualsiasi mio buon proposito.

I dati seguenti sono parte di una indagine dello “Sportello di ascolto” su lavoratori che si dichiarano vittime di violenze morali – mobbing

in = lavoratori ancora in azienda out = hanno dovuto lasciare l'azienda



La differenza di genere è chiara, soprattutto se si considera che la presenza femminile nel mondo del lavoro è circa il 35%.

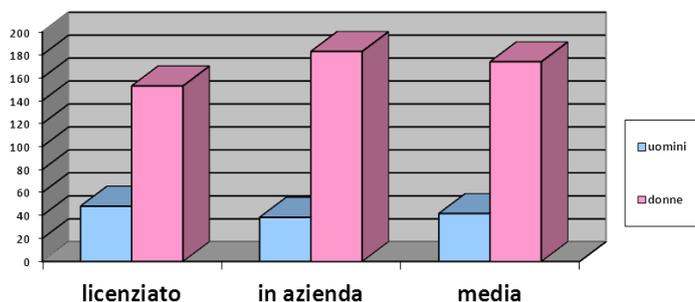
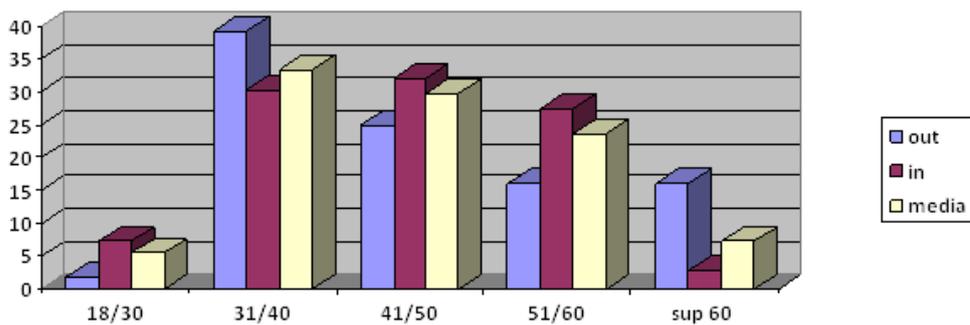
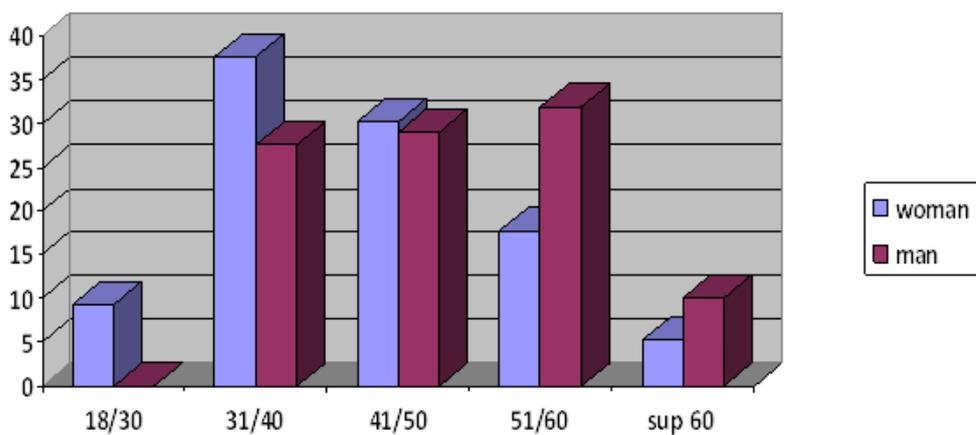


Grafico è ipotetico in quanto realizzato supponendo la presenza di genere in ambiente di lavoro quantitativamente paritaria, questo a dimostrare quanto è marcata la discriminazione

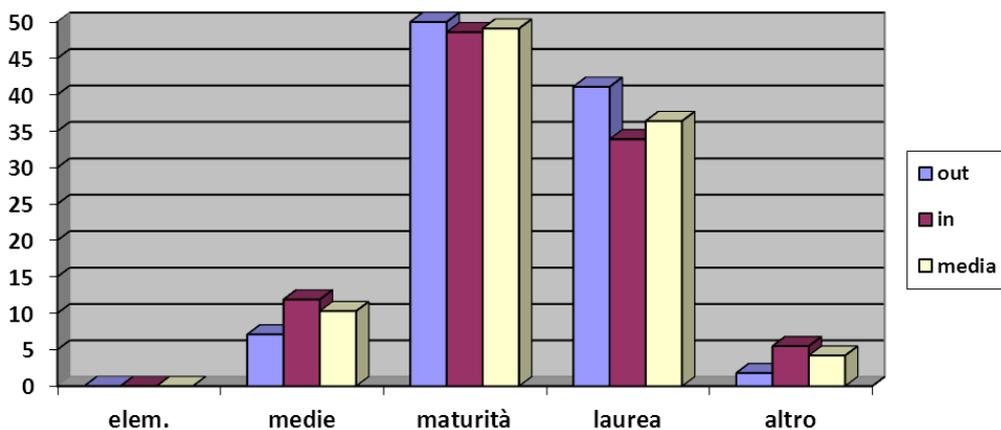


Età

La fascia 31/40 dimostra che i giovani non sono disposti a subire molestie

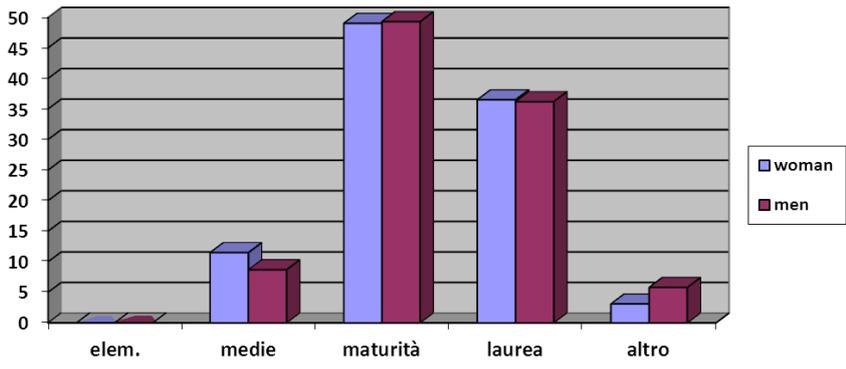


Come mostra il grafico le molestie verso le donne diminuiscono con l' aumentare dell' età. Ciò sta a significare che le più vessate sono le giovani.

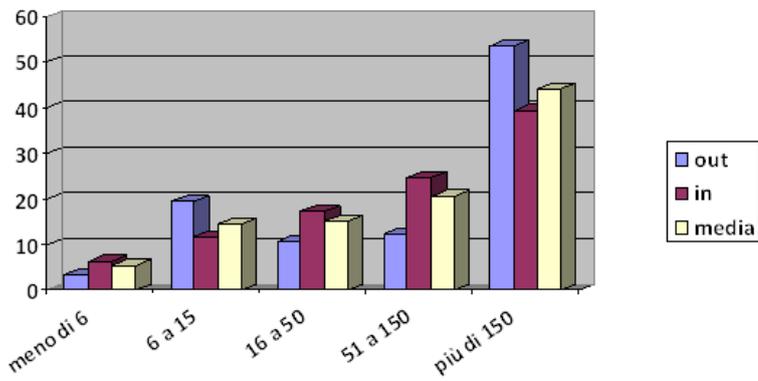


Titolo di studio

I più colpiti da vessazioni sono i lavoratori di maggior livello culturale

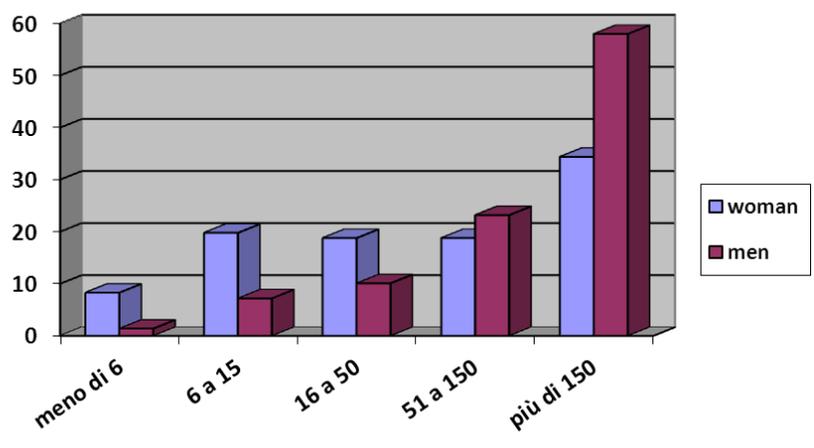


Come ben visibile nella cultura il rapporto è paritario tra i due sessi.

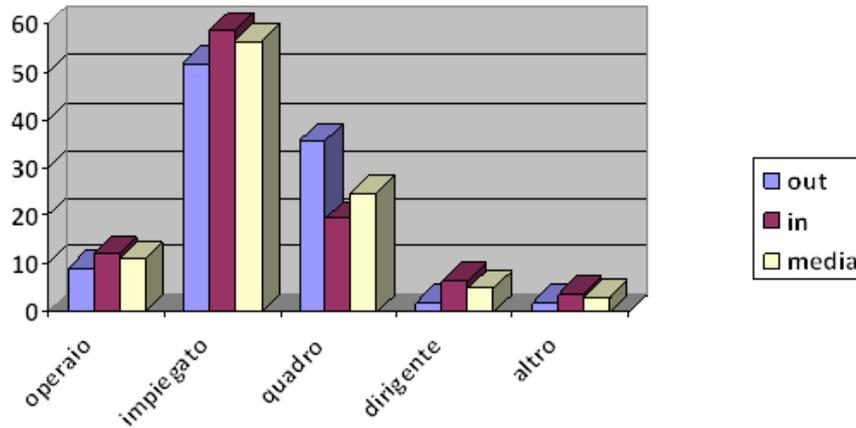


Dimensione impresa

La percentuale dei soggetti vittime aumenta con la dimensione dell' impresa; fanno eccezione le piccole imprese dove i lavoratori sono meno tutelati contrattualmente . Il picco della grande impresa dimostra la deindustrializzazione e la crisi del nostro Paese

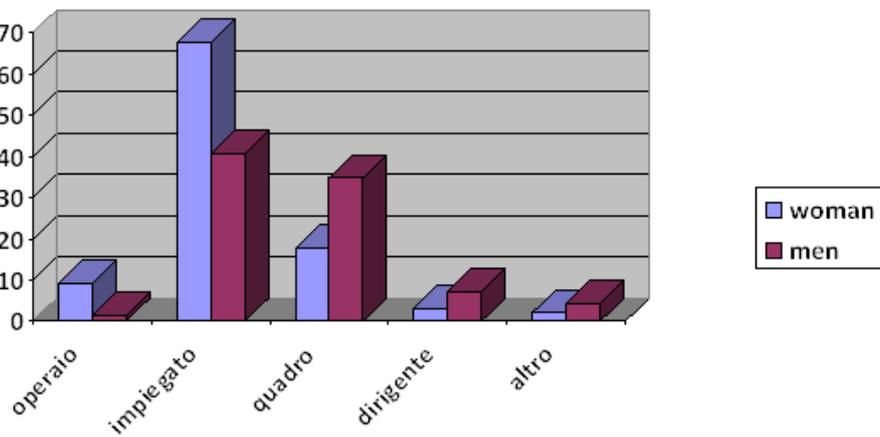


dal grafico si evince che la manodopera femminile è molto impiegata nella piccola impresa con mansioni modeste indipendentemente dal titolo di studio.



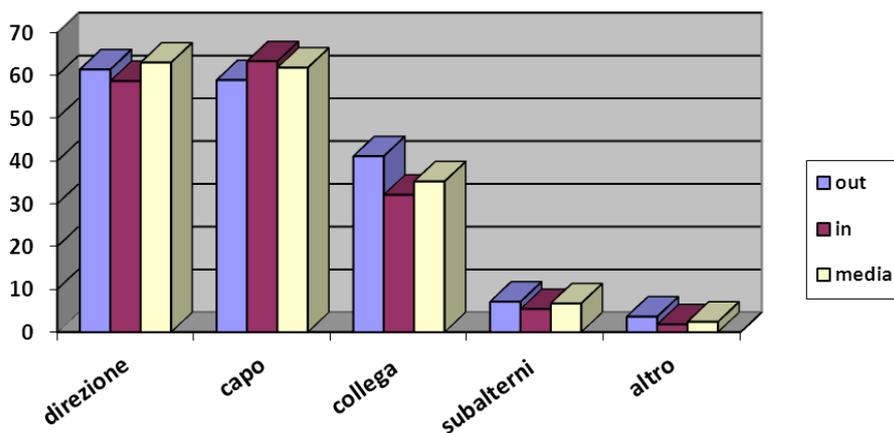
Qualifica

Gli impiegati di alto livello ed i quadri hanno una alta retribuzione ed una età dai 40 ai 50 anni per cui sono troppo giovani per la pensione troppo vecchi per l'azienda



Dal grafico si

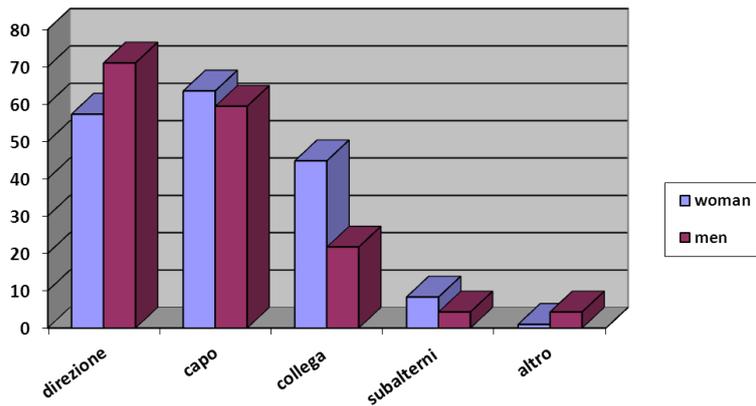
evince la difficoltà della donna nel riconoscimento capacitivo



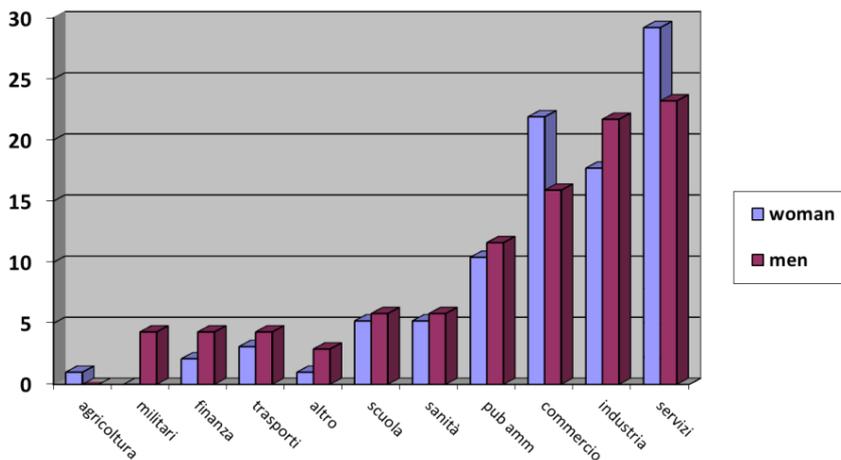
Il persecutore



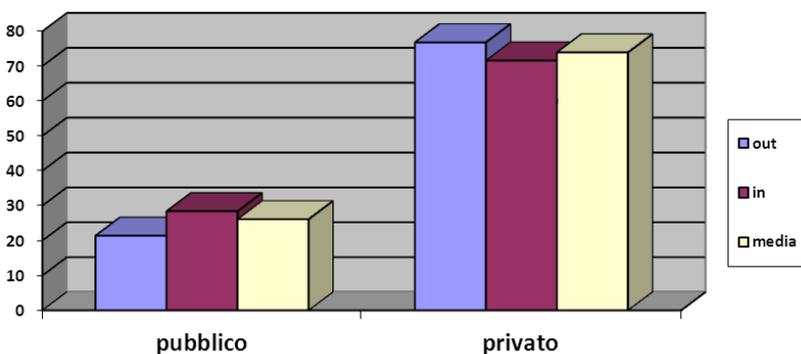
E' normalmente il capo o la direzione aziendale, i quali spesso operano assieme. Naturalmente i colleghi si adeguano per paura o convenienza



E' evidente la persecuzione di tipo soggettivo verso la donna, infatti il capo ed ancora di più i colleghi ed i subalterni sono gli autori delle molestie

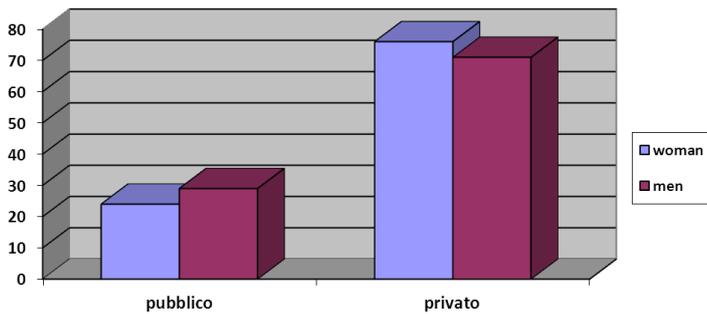


E' visibilissimo il prevalente impiego di manodopera femminile nel commercio e nei servizi

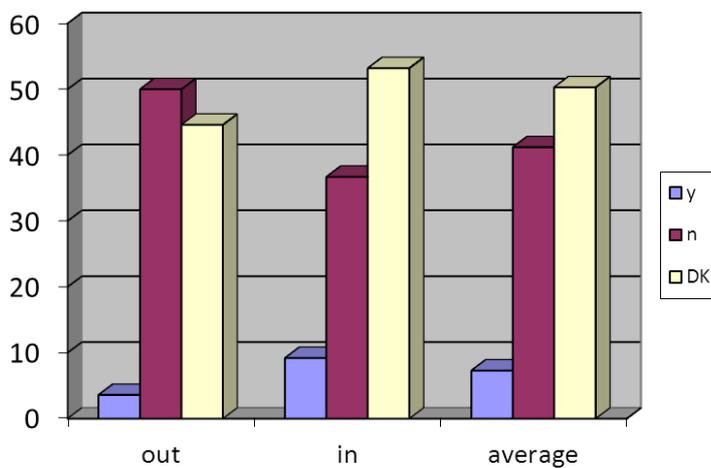


Tipo di Azienda

La crisi attuale sta generando nel privato l'allontanamento del personale con contratti a tempo indeterminato per più flessibili forme contrattuali: naturalmente nel pubblico impiego questa esigenza è minore

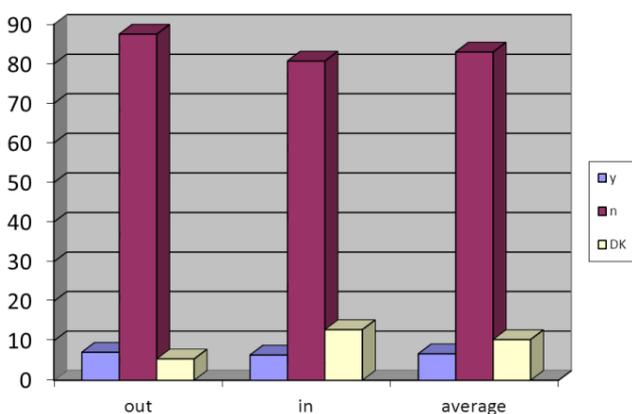


va ancora evidenziato che stiamo presentando lavoratori vittime di vessazioni dove la percentuale femminile nel mondo del lavoro è minoritaria



La maternità è causa dei

miei problemi E' fenomeno ricorrente allontanare la donna lavoratrice in caso di maternità, questo trova spiegazione nella convinzione, spesso errata, di una minore disponibilità verso l'azienda



Molestie sessuali

Le percentuali sembrano modeste ma va tenuto presente che si rivolgono ad una piccola fascia femminile. Il mobbing è spesso la conseguenza attuata dal molestatore respinto