

INTERVISTA

Associazione RISORSA: il mobbing, i Progetti, la Missione

A cura di Antonio Mazzuca (Coordinamento editoriale Quotidiano online InSic.it)

A Torino opera ormai dal 2000, l'associazione di volontariato RISORSA, attiva nella prevenzione del fenomeno del "mobbing" e impegnata nel sostegno dei soggetti affetti da disagio psico-fisico sul luogo di lavoro e da analoghi fenomeni in particolare a livello psicologico, umano, morale, medico e legale.



L'Associazione, che svolge anche un'attività di studio e ricerca su questi fenomeni, si è impegnata nella sensibilizzazione e informazione dell'opinione pubblica sui temi delle molestie sul lavoro e, più in generale, dei rischi psicosociali. Attiva sui social, l'Associazione ha anche aperto su FB una Pagina dal titolo: "[Selezione di giurisprudenza del lavoro e sul mobbing](#)" che rappresenta un vero e proprio canale informativo sui temi del Mobbing e delle problematiche

lavorative, che riporta commenti a sentenze su questi temi in chiave giuslavoristica (fra i portali informativi scelti anche InSic e la Banca Dati Sicuromnia). Questi commenti saranno poi raccolti in un volume edito a cura del Centro Servizi Volontariato di Torino Vol.To.

Abbiamo contattato il **Dr. Ferdinando Ciccopiedi** - Segretario Generale RISORSA per saperne di più sull'Associazione e sulla sua attività informativa.

Antonio Mazzuca (A.M.)

Dottor Ciccopiedi, partiamo dal nome della vostra Associazione, "RISORSA", una parola "positiva", luminosa, che rimanda al concetto di "aiuto" morale e materiale a svolgere un'attività, ma anche ad un'attitudine a reagire adeguatamente alle difficoltà. In che modo vi ponete come "risorsa"?

Ferdinando Ciccopiedi (F.C.)

Tra gli elementi cardine della nostra "mission" c'è la convinzione che ogni persona, nel rispetto dei diritti e doveri di ogni lavoratore/lavoratrice, se adeguatamente utilizzata all'interno di un'organizzazione, possa esprimere il meglio di sé e delle proprie qualità professionali, risultando quindi una "risorsa" anche per tutta la società. Per questo il "salvagente" che compare nei visual delle nostre campagne di comunicazione, vuole significare che "aggrapparsi a Risorsa" nei momenti difficoltà consente una relazione d'aiuto e orientamento al fine di recuperare l'autostima necessaria per poter uscire da condizioni di emarginazione.

A.M.

Rispetto a qualche anno fa, in cui il Mobbing come fenomeno veniva regolato per lo più dalla giurisprudenza nella sua esasperata fenomenologia, oggi si parla spesso di fenomeni correlati al mobbing, quali il “mobbing scolastico” o il “bossing” creando variazioni, sovrapposizioni e confusioni. Che differenza c'è, e come è cambiato il fenomeno negli anni?

F.C.

Il mobbing scolastico o “bullismo” non rientra nelle nostre competenze. Siamo consapevoli che rappresenti un grave problema, poiché coinvolge il futuro della società civile, ma esula dalle esperienze delle nostre risorse volontarie, vissute sul lavoro.

Diverso è il “bossing” che rientra a pieno titolo nel fenomeno del mobbing in quanto chi lo esercita è il superiore diretto o indiretto del mobbizzato, per una precisa strategia datoriale a fini di riduzione di personale in esubero. In termini tecnici si parla di “mobbing verticale” sempre correlato alle



vessazioni compiute dai colleghi o “mobbing orizzontale”, come avviene nel mondo animale quando il branco esclude il più debole e da cui in fenomeno, almeno in Italia, ha preso il nome. La precarietà nel mondo del lavoro ha poi portato con sé il fenomeno dello “straining”, specie per spingere al licenziamento di chi ha contratti a tempo determinato, poiché viene attuato in un periodo inferiore ai 6 mesi, che, fino ad oggi, rappresentava l'unica tipologia riconosciuta in sede giudiziale. Il mobbing si poi recentemente diffuso anche nelle Cooperative Sociali, alcune delle quali di “sociale” hanno solo il nome ed è in crescita nei confronti delle donne, specie dopo il rientro dalla maternità.

A.M.

C'è sufficiente considerazione del fenomeno del Mobbing in Italia? Ha riscontrato differenze con le esperienze di altri Paesi?

F.C.

Il problema italiano è che manca una legge specifica sul mobbing, nonostante numerosi tentativi sia a livello regionale che nazionale. Quando si giunge ad una causa legale, pur in presenza di elementi documentali e testimonianze, il giudice è costretto ad emettere sentenze per analogia con altri reati previsti dal codice civile o penale (violenze fisiche subite). La situazione in altri Paesi è descritta in numerosi studi giuridici, che si possono così riassumere: la Scandinavia (dove il fenomeno è stato studiato negli anni '70 e normato per primo negli anni '90) si fa riferimento al mobbing in specifiche ordinanze di Enti a tutela della salute e sicurezza.

Nel 2002, la Francia è, dopo la Svezia, il secondo paese comunitario ad essersi dotato di uno strumento legislativo per la lotta al mobbing (harcèlement moral). In Austria, Germania e Svizzera si hanno tutele giuridiche all'interno di piani d'azione per la parità uomo - donna o a garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori. Il Regno Unito fa riferimento a normative sul “corporate bullying

nel mondo del lavoro. Infine, anche Belgio e Spagna (acoso laboral) hanno alcune proposte di legge. È nostra intenzione, nel medio periodo esercitare azioni di “advocacy” in campo politico nazionale e comunitario per l’armonizzazione delle varie normative.



A.M.

In base alla vostra esperienza sul campo, quali sono le modalità con cui il Mobbing si manifesta più di frequente in azienda?

In base al recente studio ESENER-2 pubblicato a seguito della Campagna Ambienti di Lavoro sani e sicuri 2014-2016 (dedicata ai rischi psicosociali, fra cui stress e mobbing), il 53% dei datori di lavoro europei ha riferito di aver avuto informazioni insufficienti su come includere i rischi psicosociali nelle loro valutazioni del

rischio. Avete riscontrato anche voi questa difficoltà sui luoghi di lavoro o si parla piuttosto di una “resistenza” a considerare e valutare questi rischi al pari degli altri sui luoghi di lavoro?

F.C.

Premettiamo che l’Associazione Risorsa, per l’urgenza di rispondere a casi concreti, non ha quasi mai potuto svolgere attività di studio e di ricerca in anni recenti. Si può affermare che la legge 626/94 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e il Testo Unico del DLg 81/2008 che impone la valutazione del rischio, hanno come scopo di ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, mentre il rischio psico-sociale passa in second’ordine. La nostra struttura produttiva, incentrata sul manifatturiero non è poi uno stimolo per i datori di lavoro ad occuparsi di mobbing nel mondo impiegatizio e dei servizi. Però la parte datoriale non può disconoscere che questi adempimenti devono essere affiancati dai disposti dell’art. 41 della Costituzione Italiana e dall’art. 2087 Codice Civile che obbligano i datori di lavoro a garantire l’integrità fisica e morale di tutti i lavoratori. Infine, la recente crisi economica li incentiva a liberarsi di personale, mentre i lavoratori rinunciano ai diritti pur di conservare il posto di lavoro.

A.M.

In cosa si realizza concretamente il vostro coinvolgimento nei progetti di tutela dal Mobbing?

F.C. Dopo un’esperienza di 6 anni in convenzione con lo Sportello mobbing di un’importante sigla sindacale, (circa 1000 persone passate ad un primo colloquio) dal 2006 RISORSA dispone di 2 servizi, inferiori in quantità, ma non in qualità).

Il primo è uno Sportello di ascolto che dà orientamento gratuito sul miglior modo di contrastare il mobbing e/o disagio, affidando poi le persone che le si rivolgono a professionisti esterni in campo legale e medico, Enti e Istituzioni. L’Associazione si impegna comunque a seguire le pratiche giungendo, se del caso, a mediazioni con le controparti. Come onlus, non svolge quindi alcuna attività commerciale ed i colloqui non prevedono, se non su base volontaria, quote associative, comunque differenziate per fasce di utenza (ad es. soggetti deboli).

L’altro servizio gratuito che l’Associazione offre e che ne fa il suo carattere distintivo è un Gruppo di Mutuo Aiuto, definito come “Casa comune”, in cui vengono accolte persone che necessitano di



supporto psicologico. Oltre all'aiuto reciproco, di cui i partecipanti possono avvalersi nel raccontare le loro storie di sofferenza, è presente agli incontri un "counselor" in veste di facilitatore volontario che aiuta nella ricostruzione dell'autostima necessaria a gestire, nel quotidiano, il rapporto di lavoro. In occasione di Bandi è poi possibile partecipare a progetti co-finanziati che hanno lo scopo di rafforzare il sostegno psicologico. Oltre all'aiuto concreto, la "mission" dell'Associazione prevede la sensibilizzazione dell'opinione pubblica mediante convegni, seminari e pubblicazioni dedicati sia alla cittadinanza che ai professionisti coinvolti nelle diverse tematiche (legali, mediche e psicologiche)

A.M.

Siete attualmente impegnati in questo progetto di raccolta di sentenze e commenti sul tema del mobbing e del disagio lavorativo che confluirà in un utile volume informativo, edito a cura del Centro Servizi Volontariato di Torino Vol.To. Quali aspetti del fenomeno intendete nello specifico trattare? E dove è possibile trovarlo?

F..C.

Sentenze e commenti che verranno pubblicati nella collana "I quaderni del mobbing" sono stati selezionati tra le banche dati giuridiche e già disponibili su FB, [alla pagina di RISORSA](#). Oltre che sentenze pronunciate sui casi esplicitamente di mobbing, gli articoli trattano anche di aspetti giuridici rilevanti nel mondo del lavoro.

Vorremmo rilevare che l'articolo: "Mobbing: va dimostrato l'intento persecutorio del datore di lavoro" a cura della redazione [Banca Dati Sicuromnia](#) è particolarmente utile nel rilevare gli elementi indispensabili perché si possa dimostrare rilevante la condotta lesiva del datore di lavoro, cioè: la molteplicità e sistematicità dei comportamenti persecutori, l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente, il nesso causale tra condotta del datore e pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore, la prova dell'intento persecutorio. Esso sarà quindi pubblicato sul primo volume dei "Quaderni del mobbing", a distribuzione gratuita per chi ne farà richiesta all'atto del versamento della quota associativa (volontaria, a partire da 25€ annui) o a quanti siano interessati e lo comunichino via FB, e-mail: (risorsa@cipespiemonte.it) o telefono (3348406939) fino a esaurimento disponibilità.

A.M.

Abbiamo aperto questa intervista chiedendovi numi su una parola, il vostro nome, che vi caratterizza. Vorrei chiudere, chiedendovi una parola o una frase che si ponga come vostra obiettivo/finalità...

F.C.

Come affermato nel nostro primo Bilancio di Missione, il nostro obiettivo è di "cambiare pacificamente il mondo del lavoro secondo i principi della Responsabilità Sociale d'impresa rivolti al benessere fisico e psichico delle lavoratrici e dei lavoratori e alla loro inclusione sociale".

Ringraziamo l'Ing. Dr. Ferdinando Ciccopiedi per aver risposto alle nostre domande, augurando all'Associazione RISORSA di proseguire con succesos nelle proprie attività di supporto e prevenzione.