

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



ABUSIE PRESSIONI SUL LAVORO

Le fattispecie sono le più molteplici fino ad arrivare alle molestie sessuali. Il colpevole potrebbe rischiare il licenziamento

Alla Regione il mobbing c'è ed è "di tutti i colori"

Cobas-Codir: anche mobbing azzurro nell'amministrazione della Regione siciliana

Cangemi: «Elevato numero di precari, organici sovradimensionati che favoriscono ozio e pettegolezzi terreno fertile per il fenomeno»

► Liliana Rosano

PALERMO - Fino a qualche anno fa sembrava una parola sconosciuta, dal significato incerto. Oggi, sia la parola mobbing che il fenomeno in sé sono entrati a pieno titolo nel linguaggio e nella vita quotidiana. Ma parlare di mobbing oggi significa farlo ancora con una certa ritrosia, lasciando sottintendere quell'atteggiamento omettoso del "tutti sanno ma nessuno ha visto".

Nell'accezione più comune, per mobbing si intende un insieme di comportamenti violenti (abusi psicologici, angosce, vessazioni, emarginazione, umiliazioni, maldicenze) perpetrati da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un lavoratore, prolungato nel tempo e lesivo della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dello stesso.

Accendere i riflettori sul problema del mobbing in una realtà complessa ed eterogenea come quella della pubblica amministrazione della Regione Siciliana, significa aiutare a non sottovalutare il fenomeno e cercare meglio di comprendere la sua diffusione e la sua complessità.

Dove finiscono i soprusi e inizia il mobbing vero e proprio? «Ad oggi non si conoscono pronunce su casi di mobbing nell'amministrazione regionale siciliana», afferma Antonino Cangemi, uno dei dirigenti del Dipartimento del Personale della Regione Siciliana, nonché autore del libro "Mobbing, saperne di più per contrastarlo". «Ciò però - con-

tinua Cangemi - non significa affatto che il fenomeno non esista. Al contrario, ragionevolmente si può ritenere che possa manifestarsi, con casi concreti, al più presto. Nell'amministrazione regionale siciliana esistono alcune anomalie che potrebbero facilitare l'insorgere di situazioni di disagio psicologico nel lavoro: l'elevato numero di lavoratori precari, organici sovradimensionati che non facilitano una buona organizzazione del lavoro e favoriscono situazioni di ozio e pettegolezzi, la presenza di vittime della mafia, soggetti talvolta, per le loro particolari vicissitudini, più fragili e comunque in minoranza e più giovani rispetto agli altri impiegati. Non è da escludersi, inoltre, e anzi è assai probabile, che le prevaricazioni tipiche del mobbing possano accompagnarsi a forme, anche subdole, di molestie sessuali».

Una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno comincia a prendere il sopravvento, e l'istituzione di un Comitato regionale anti-mobbing nell'ottobre del 2006, rappresenta una «svolta epocale nella pubblica amministrazione», così come affermano Marcello Minio e Dario Matranga, segretari generali del Cobas-Codir, il principale sindacato che rappresenta i dipendenti della pubblica amministrazione.

«Pur trovandosi nella fase embrionale - continuano i due segretari che abbiamo sentito a



Dario Matranga

tal proposito - il comitato, avrebbe tutte le armi giuridiche dettate dal dettato contrattuale per poter agire e risolvere questi casi di mobbing».

Operativamente, un dipendente della pubblica amministrazione della Regione Siciliana che subisce mobbing, cosa dovrebbe o potrebbe fare?

«Le strade sono due - risponde Minio - quella di riferire all'organizzazione sindacale, con una segnalazione scritta o verbale, che avvia il procedimento per conto del dipendente con la massima riservatezza, oppure rivolgersi direttamente al Dipartimento del Personale, o al comitato regionale, che avvieranno allo stesso modo il procedimento».

In che percentuale si tratta veramente di mobbing?

«La stragrande maggioranza dei casi sono fatti reali di mobbing e sappiamo che il mobbing si può espletare in tanti modi: con atteggiamenti coercitivi, con rimproveri continui immotivati, fino ad arrivare alle molestie vere e proprie».

Quali provvedimenti può prendere il comitato di disciplina?

«Il comitato di disciplina può prendere tutti i provvedimenti previsti dal dettato contrattuale, dal richiamo, al trasferimento e nei casi reiterati e gravi si può arrivare al licenziamento. Di solito si ricorre a dei provvedimenti di rimozione della causa mobbizzante».

Qual è la casistica più ricorrente nel fenomeno del mobbing, da quando siete operativi?

«Le fattispecie sono le più

molteplici, impossibile raggrupparle. Si va dal lavoratore che si vuole trasferire mentre il dirigente è contrario, alle molestie sessuali. Noi siamo a conoscenza di questi casi difficilmente raffrontabili l'un con l'altro se non per

quelli di natura sessuale che sono le molestie classiche che succedono attenzione, lo ripetiamo, sia da parte di uomini verso donne che al contrario».

Stare parlando di molestie di dirigenti donne nei confronti di dipendenti uomini? Quello che si chiama mobbing azzurro?

«Il Dipartimento del personale è a conoscenza di un caso particolarmente grave che si è verificato prima dell'insediamento del Comitato anti-mob-



Marcello Minio

bing. Attualmente il processo è in corso dinanzi al giudice del lavoro. Il caso è stato segnalato ai tempi al sindacato. Si tratta di mobbing di una dirigente donna nei confronti di un suo dipendente».

Di quale assessorato regionale stiamo parlando?

«Non lo dico per riservatezza nei confronti del dipendente interessato, la vittima, in questo caso è un dipendente maschio. Posso solo dire che a seguito di questo comportamento, da parte della dirigente donna, la vittima è andata incontro ad un esaurimento nervoso».

«Essere seguito, subire queste cose, senza avere la colpa, alla fine rompe l'equilibrio psico-fisico, lasciando strascichi

di natura medica. Diciamo che nei casi meno gravi si risolve subito trasferendo il colpevole di questa situazione in un altro ufficio e se la cosa si ripete la commissione di disciplina può prendere dei provvedimenti più seri».

Si può arrivare al licenziamento del dirigente per questo motivo?

«Sì. Nel caso di cui parlavamo prima, quello del mobbing azzurro, la gravità è stata continuata nel tempo, addirittura minando la fedeltà della famiglia; la signora è andata a casa di notte a bussare, a fare delle rimostranze anche di fronte alla moglie, minacciando anche la serenità familiare. In questo caso a fine procedimento non si esclude che si arriverà al licenziamento».

Liotta: «Da più di un anno costituito il Comitato anti-mobbing»



Tommaso Liotta

PALERMO - Il dirigente generale del Dipartimento del Personale della Regione Siciliana, Tommaso Alfredo Liotta, ci ha spiegato quali sono gli strumenti e le attività messe in atto in relazione al mobbing. «Già da alcuni anni - afferma Liotta - il Dipartimento che dirigo svolge un'intensa attività formativa. Sono stati organizzati, per tutti i dipendenti regionali, diversi corsi, alcuni specifici sul mobbing, altri sulle dinamiche relazionali nel lavoro».

«Con un decreto del 30 marzo 2007 ho adottato il codice di condotta contro le molestie sessuali che prevede la figura della consigliera di parità, nominata poi a fine 2007 a seguito di una procedura che ha privilegiato il possesso di requisiti culturali e attitudinali. Essa svolge un delicato compito di mediazione nel caso dovessero verificarsi molestie o forme di mobbing rosa. Anche il contratto collettivo prevede il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, che è stato istituito da un anno e mezzo circa, ed è composto da rappresentanti dell'amministrazione e dei sindacati, oltre che di un rappresentante del comitato pari opportunità».