

**Conclusioni Convegno Mobbing 2 aprile 2004**  
**Sen. Isa Ferraguti**  
**Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Modena**

Vorrei partire da un punto, a mio parere fondamentale: il lavoro è un diritto; ma è un diritto anche lavorare con dignità. Premesso ciò è necessario avere un adeguato approccio del problema: occorre evitare gli estremi, distinguere il mobbing da ciò che non lo è, ma altresì non sottovalutarlo o ironizzarlo, né tanto meno confonderlo con la fisiologica e stimolante competizione sul lavoro, quasi fosse uno straordinario strumento di selezione.

Riprenderei le considerazioni dell'Avv. Oliva, sottolineando l'importanza di non ricorrere sempre e comunque al Tribunale, ma di intervenire prima.

Del resto il dott. Massi ci ricordava che spesso si interviene nella fase risarcitoria e non a monte.

Considerata la gravità delle conseguenze individuali e sociali del fenomeno, come ci ricordava la dott.ssa Iori, fondamentali sono le attività di informazioni e di prevenzione da realizzare ad esempio mediante programmi di formazione ed aggiornamento del personale in generale e del management in particolare, l'istituzione di organi paritetici, di sportelli antimobbing ad opera delle ASL, degli Enti Locali, delle Consigliere di Parità e delle Associazioni di impresa.

Il ruolo del sindacato, come sta avvenendo nella Provincia di Modena, può rivelarsi decisivo in considerazione della possibilità di intervenire nel rapporto di lavoro come mediatore del conflitto e come testimone di certe dinamiche interaziendali. Le OO.SS si prefiggono innanzitutto di aiutare il lavoratore e la lavoratrice a discernere gli atti di legittimo esercizio del potere datoriale da quelli di abuso; poi di stimolarlo a superare lo stato di passività mediante processi di rimotivazione necessari perché il lavoratore spesso ritiene di aver perduto certe sue competenze e qualità; infine, di studiare per la persona la via d'uscita più confacente al caso proponendo, alternativamente, di perseverare nell'attività lavorativa o di ricercare altre opportunità nelle situazioni più gravi. L'importanza dei centri di ascolto è stata, tra l'altro, riconosciuta anche in sede legislativa regionale laddove si prevede l'istituzione di apposite unità operative ASL incaricate dell'assistenza psicologica e medica e della prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore mobbizzato.

In questa ottica di prevenzione del fenomeno anche il datore di lavoro può svolgere un ruolo significativo in conformità agli obblighi di correttezza e buona fede come previsto dall'articolo 2087 c.c. e dalla legge n. 626/1994.

L'impresa, e ancora più le Associazioni d'impresa consapevoli degli elevati costi del mobbing per l'azienda (190% costo in più del salario lordo annuo), possono organizzare un piano di battaglia antimobbing e suggerire, ad esempio, due rimedi consistenti l'uno nella previsione di un premio di produzione collettivo legato fortemente al risultato tale da distrarre i "mobbers" dagli intenti persecutori e l'altro nell'utilizzo del potere disciplinare con serie e puntuali contestazioni, cui seguano rimproveri, multe, sospensioni e, nei casi più gravi, licenziamenti.

Sen. Isa Ferraguti