

## IL MOBBING

<b>COSA È</b>	<b>COSA NON È</b>
<p>Il mobbing è una strategia, un attacco ripetuto e continuato, secondo alcuni, almeno una volta alla settimana per almeno sei mesi, diretto contro una persona o un gruppo di persone da parte del datore di lavoro, superiori o pari grado che agiscono con finalità persecutorie.</p> <p>Gli atti e i comportamenti possono consistere in:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- pressioni o molestie psicologiche;</li><li>- calunnie sistematiche;</li><li>- maltrattamenti verbali ed offese personali;</li><li>- minacce od atteggiamenti tendenti ad intimorire od avvilire, anche in forma indiretta;</li><li>- critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;</li><li>- delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'organizzazione;</li><li>- svuotamento delle mansioni;</li><li>- attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque atti a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;</li><li>- attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;</li><li>- impedimento sistematico ed immotivato a notizie ed informazioni utili all'attività lavorativa;</li><li>- marginalizzazione rispetto ad iniziative formative di riqualificazione e di aggiornamento professionale;</li><li>- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;</li><li>- atti vessatori indirizzati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Non è una singola azione contro un lavoratore di tipo occasionale, non è un conflitto diffuso (organizzazione di lavoro sostenuto, sovraccarico lavoro per tutti i lavoratori dell'azienda, tensione diffusa per cambiamenti radicali, privatizzazione dell'ente, fusione, ecc.);</li><li>- non è una malattia, né una patologia, né un problema dell'individuo, ma una situazione, un problema dell'ambiente di lavoro, non è depressione, né ansia, né gastrite, né insonnia, né stress, ecc. ma è la spiegazione di questi disturbi;</li><li>- non è un problema familiare, scolastico, ecc.; è un fenomeno proprio e tipico dell'ambiente di lavoro;</li><li>- non è una molestia sessuale anche se in alcuni casi i due comportamenti si possono sovrapporre: il mobber può decidere di infastidire la sua vittima tentando di aggredirla a fatti o a parole (l'azione viene posta in essere non allo scopo di ottenere una prestazione sessuale bensì per umiliare, allontanare o creare danni) oppure in caso di approccio sessuale, se rifiutato, il molestatore si può trasformare in mobber allo scopo di punire la sua vittima del rifiuto.</li></ul>

Con la sentenza 10037 del 15 maggio 2015 la Corte di Cassazione ha individuato le linee guida per riconoscere il vero mobbing ed evitare, in questo modo, azioni legali prive di fondamento ed avventate di mobbizzati immaginari. Il lavoratore deve dimostrare di essere stato danneggiato sul lavoro attraverso sette parametri che si riferiscono ad azioni ostili, ambiente, durata, frequenza, dislivello tra antagonisti, intento persecutorio e andamento per fasi successive. Per dimostrare di essere vittima di mobbing devono essere presenti tutti e sette i parametri.

## LO STALKING

In merito al fenomeno dello Stalking la UIL di Pavia è firmataria dal 25 Novembre u.s. di un Protocollo d'Intesa promosso dal Comune di Pavia (Assessorato Pari Opportunità e Politiche Temporalì), in qualità di Ente capofila, per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione e al contrasto della violenza nei confronti delle donne. Il progetto denominato **“S.T.O.P. - Strumenti Territoriali Operativi per la Rete Antiviolenza Interistituzionale”** è stato definito in accordo alle “Linee-guida in ordine alla sottoscrizione di accordi di collaborazione con i Comuni capofila di Reti Territoriali Interistituzionali per il Sostegno dei Servizi e delle Azioni per la Prevenzione e il Contrasto del Fenomeno dell violenza nei confronti delle donne” (approvate da Regione Lombardia ai sensi della d.g.r. n. X/4046 del 18.09.2015 e del decreto n. 7644 del 23.09.2015).