

PUNTI DI SVISTA

NEWSLETTER DEL COORDINAMENTO DONNE DELLA FISAC/CGIL MILANO E LOMBARDIA
DONNE.FISAC@CGIL.LOMBARDIA.IT

7 - 2020



© migneco e amlo



Come anticipato sullo scorso numero della nostra newsletter, oggi parliamo di quando si verifica una "molestia psicologica"

Innanzitutto, deve essere distinta dai problemi relazionali e dai conflitti tra due persone. I conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e possono risultare a volte, anche costruttivi.

Si tratta, invece, di molestia psicologica quando un/una collega o un gruppo di colleghe/i hanno comportamenti opprimenti nei confronti di un altro lavoratore o lavoratrice individuati come vittime, provocando danni permanenti con conseguente riflesso sulla sua situazione psico-fisica e morale.

Si colloca a metà strada tra il mobbing e il semplice stress occupazionale. Mentre nel mobbing l'abuso è sistematico, nella molestia psicologica le vessazioni possono essere intermittenti, quindi sono anche più difficili da mettere in relazione tra loro e da denunciare.

Tra i comportamenti scorretti: le offese, le umiliazioni, le minacce, le critiche continue, l'esclusione da eventi sociali o pause caffè o l'assegnazione di una mole di lavoro eccessiva.

IL PUNTO DI SVISTA DI...SAMI ZAMBON
Funzionario Territoriale Fisac Cgil

Se c'è una cosa che ho imparato da tempo, frequentando il mondo del lavoro da più punti di "svista", è che la violenza più pericolosa e difficile da estirpare, è spesso anche quella meno visibile, o addirittura invisibile, e la violenza psicologica ne è l'esempio più forte, perchè non sempre proviene dall'alto di una gerarchia riconosciuta *"il capo o la capace l'ha con me"*, ma ben si da chi ci sta attorno,

da qualunque forma di gruppo che diventa branco nei confronti di un/una collega, che presenta qualunque tipo di diversità, o difformità dalla massa circostante.

La violenza psicologica sul posto di lavoro non sempre la si vuol vedere, e la mancanza di visibilità ne decreta superficialmente e opportunisticamente la sua dichiarata assenza sia da parte delle Aziende (che magari concorrono a premi per il *"best place to work"*), e sia dagli stessi colleghi, perchè, ahimè, a volte per superficialità, *"per sentirsi nel gruppo"*, o per debolezza, siamo o contribuiamo noi stessi a creare un clima di isolamento, o di derisione verso altri colleghi, comportamenti che si tende ad autogiustificare e autoassolvere immediatamente, *"in fondo è solo una battuta..."non è colpa mia se pranzo sempre sola"*, etc.

Compito di ogni lavoratore e a maggior ragione di chi svolge attività sindacale, è farla emergere questa violenza, evidenziandola, gridandola, denunciandola sempre alle direzioni del personale, non si tratta solo di tutelare diritti o chiederne il rispetto, in primis si tratta di combattere l'ignoranza di chi la compie, e i silenzi compiacenti di chi potrebbe vedere e decide di girarsi dall'altra parte, l'indifferenza di chi circonda la "vittima" questo è il male che dobbiamo combattere, che non è altro che il ripetersi delle dinamiche che viviamo fuori dalle aziende, nella società reale e in quella virtuale dei "social" dove di reale restano spesso solo i danni prodotti alle vittime.

Nei nostri CCNL si parla di inclusione, è un grande passo di modernità e di cambio di approccio sociale, ma rischia essere solo una raffinata integrazione intellettuale se non ci interroghiamo noi per primi, sta ad ognuno di noi praticare ogni giorno l'inclusione, solo dopo possiamo anche pretenderla dalle Aziende.