Sfondiamo il muro del silenzio

immagine-7-1efbe1e5

L’importante è partire dal presupposto che tacere è sbagliato. E che è sbagliato sopportare angherie, soprusi, prepotenze, violenze e molestie nella speranza di non perdere il lavoro.

Il lavoro è un diritto sancito dalla Costituzione. Ma anche la libertà e la dignità individuale lo sono e bisogna difenderli. Sono tantissimi (diciamo pure la maggior parte) i posti in cui si lavora bene e con soddisfazione personale, ma purtroppo ci sono anche casi di lavoro malato che è giusto isolare perché la categoria del pubblico esercizio e la sua immagine non ne vengano danneggate. Basta infatti la così detta “mela marcia” per inquinare il clima generale.Certo è difficile rompere il muro dell’omertà e del silenzio: in ballo c’è una presunta sicurezza economica e una pseudo tranquillità ovattata. Ma di fatto, tacendo, non si fa che calpestare la propria dignità.

«Dare voce al proprio malessere, non è semplice, ma è sacrosanto» sottolineano gli avvocati Annalisa Rosiello e Chiara Vannoni, dello Studio Rosiello. «Provate a chiederlo a chi ha osato ed ha avuto giustizia, come la signora Bianchi (il nome è di fantasia), molestata sessualmente nel ristorante dove lavorava, da un superiore. Non solo con battute pesantissime e volgarità di ogni genere, ma anche con approcci fisici (sgraditissime strusciate), giustificate da lui con il pretesto del poco spazio fisico a disposizione nei locali. Beh, la signora Bianchi non è rimasta in silenzio, ma ha denunciato il fatto. E grazie a testimoni che hanno ammesso e confermato le battute spinte e volgari e gli approcci fisici il giudice - dopo aver disposto una consulenza tecnica- ha risarcito il danno nella misura complessiva di 15.000 euro».

Ma il coraggio della signora Bianchi è anche quello della signora Verdi (anche questo è un nome fittizio), vittima di stalking occupazionale, ovvero di una vera e propria persecuzione, con tanto di appostamenti.

«Già appena assunta – ci raccontano gli avvocati – cominciò a subire le molestie di uno dei titolari che arrivò persino a farsi trovare sotto l’abitazione della signora e a indirizzarle messaggi o telefonate spinti. Nel corso del tempo la signora Verdi raccontò ai colleghi, al compagno e agli altri datori di

lavoro (di cui invece si fidava) la propria situazione. Il suo persecutore, venuto a conoscenza delle parole della signora, la licenziò accusandola di diffamazione. La signora Verdi si rivolse al legale, impugnando il licenziamento e denunciando formalmente le violazioni compiute nei suoi riguardi. Conclusione? La causa venne conciliata a fronte di un risarcimento complessivo di euro 30.000 euro».

I due casi appena narrati riguardano il rapporto dipendente datore di lavoro, ma il fenomeno delle molestie nell'ambito del pubblico esercizio, ha uno scenario molto più ampio.

Baristi e ristoratori, ogni giorno sovraesposti dietro il bancone, possono infatti diventare oggetti e vittime di pensieri morbosi. Ben lo dimostra il caso della giovane barista di Parma che ha osato denunciare il cliente ultrasessantenne che la perseguitava, arrivando persino a dare in escandescenza e a mandare in frantumi piatti e bicchieri, vedendosi rifiutato.

Oppure della barista di Albenga, che con la sua denuncia ha determinato la condanna del suo persecutore a quattro mesi e 20 giorni di reclusione per stalking.

Ad aiutare le due barista ad ottenere giustizia sono state, in entrambi i casi, oltre alle personali denunce che hanno infranto il muro del silenzio, anche le numerose testimonianze di clienti e colleghi, più volte presenti a questi incresciosi episodi.

Infatti reati come molestie e stalking sono più facili da provare, anche con l'ausilio di testimoni.

Diverso è il caso del mobbing, molto meno agevole sul fronte probatorio.

«A prescindere da questa difficoltà - precisa Annalisa Rosiello - è comunque fondamentale che le vittime denuncino il fatto».

L'importante, insomma, è non farsi paralizzare dalla paura di perdere il lavoro o di essere essere imputati di "aver provocato" il molestatore. L'importante è parlare.

Glossario

Mobbing: Atti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro, con frequenza (2-3 episodi settimanali) e intenzionalità

Straining: Demansionamento gravissimo

Stress: Usura del lavoratore per la difficoltà di conciliare gli orari di lavoro con le esigenze familiari oppure per motivazioni ambientali (condizioni climatiche o "postura")

Discriminazioni e Molestie: Possono essere sia di tipo morale che sessuale

Stalking occupazionale: “Atti persecutori” posti in essere da un “molestatore assillante”.

Documenti necessari

È importante acquisire eventuali lettere di contestazione, mail dal contenuto offensivo, ordini di servizio non attinenti al ruolo e ogni documento che possa essere utile per ricostruire la fattispecie, tenendo conto peraltro del fatto che le prove più importanti, nei caso di mobbing, sono normalmente quelle testimoniali.

Con riguardo alla documentazione medica, molto importanti sono i certificati del medico di base (per attestare la data di inizio dei disturbi), i certificati dei clinici (psicologo, psichiatra, CTS, Clinica del lavoro, ecc.) e la perizia medico-legale sul danno biologico.

Mobbing, molestie e stalking: cosa fare

La vittima, che può incorrere in serie difficoltà a livello esistenziale fino ad arrivare a disturbi di adattamento e/o patologie di tipo cronico, dovrebbe affrontare un percorso clinico tramite centri specializzati e figure professionali quali lo psicologo, lo psicoterapeuta, lo psichiatra. È di estrema importanza che – in caso di assenze per malattia – la diagnosi del medico di base attesti – se ricorrono gli estremi – che la patologia è riconducibile al contesto lavorativo (e dunque, ad es.: depressione reattiva a problematiche in ambito lavorativo).

Sul piano legale è importante rivolgersi al sindacato o ad un avvocato giuslavorista specializzato in casi di mobbing. È importante, relativamente ai tempi, affrontare il percorso clinico contestualmente (o antecedentemente) a quello legale. L’azione risarcitoria si prescrive in dieci anni, trattandosi di responsabilità contrattuale (legata alla violazione dell’art. 2087 c.c.).

Naturalmente è consigliabile attivarsi tempestivamente, sia per prevenire l’aggravarsi dei danni, sia per ragioni pratiche-processuali: in cause in cui le testimonianze sono di fondamentale importanza, il trascorrere del tempo rischia di far perdere memoria storica ai testimoni e rischia dunque di compromettere la buona riuscita della causa. Ulteriore consiglio pratico: astenersi dal pubblicare su Facebook o altri social network commenti di qualsiasi genere sulla situazione che si sta vivendo.