SLP CISL

Sintesi

Risoluzione del Parlamento Europeo

“sul mobbing sul posto di lavoro”

Commissioni Competenti:

Commissione per l’occupazione e gli affari sociali

Commissione della donna e delle pari opportunità

Considerazioni	Il Parlamento Europeo include il mobbing nei fenomeni di violenza e di molestia sul lavoro. 12 milioni di lavoratori dell’Unione Europea, sono stati vittime di mobbing nel corso degli ultimi 12 mesi, così come rilevato dal sondaggio svolto dalla “Fondazione di Dublino” su commissione dello stesso Parlamento. Si tratta, comunque, di un dato sottostimato, conferma la Commissione per l’occupazione e gli affari sociali e quella per i diritti della donna e delle pari opportunità, perché solo in alcuni paesi membri, i casi vengono dichiarati per effetto delle tutele nei diversi sistemi giuridici e delle differenze culturali.
Le cause che provocano il Mobbing	La precarietà dell’impiego è una delle cause principali. Infatti l’aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, tende a creare le condizioni propizie a varie forme di molestia; Le carenze a livello di organizzazione lavorativa; Le carenze di informazione interna e di direzione;
I lavoratori più colpiti	Sono le donne (il 9% contro il 7% degli uomini) I precari, rispetto a chi ha un impiego fisso; I lavoratori nelle pubbliche amministrazioni (13%); I dipendenti del settore terziario e commerciale (11%); I dipendenti bancari (10%);
Gli effetti del Mobbing sulla salute e sul lavoro	Stress elevato che provoca effetti devastanti sulla salute fisica e psichica delle vittime e delle loro famiglie. Effetti che spesso impongono il ricorso al trattamento medico e psicoterapeutico e conducono generalmente ad un congedo per malattia o alle dimissioni. Difficoltà a dormire, sindromi maniacali, forte aggressività, forte stanchezza o tendenze suicide; Diminuzione dell’efficienza produttiva; Atteggiamento critico e mancanza di fiducia nel datore di lavoro;

Frequenti assenze per malattia;

Ingigantimento dei piccoli problemi e difficoltà a collaborare ecc..

I motivi per combattere il mobbing

Per il miglioramento della qualità del lavoro e delle relazioni sociali nella vita lavorativa;

Per combattere l'esclusione sociale nell'Unione Europea

Le difficoltà per strumenti efficaci a prevenirlo e combatterlo

Sono dettate principalmente dall'individuazione degli orientamenti normativi che dovrebbero influire sugli atteggiamenti delle persone e che tali orientamenti siano giustificati da ragioni di equità.

Le esortazioni del Parlamento Europeo

La prevenzione

Invita ad includere gli indicatori quantitativi relativi al mobbing sul posto di lavoro tra quelli, già previsti, relativi alla qualità del lavoro che dovranno essere definiti, dalle commissioni interessate, in vista del Consiglio Europeo di Laeken.

Raccomanda agli Stati membri di imporre alle aziende, alle pubbliche imprese e alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci anche a risolvere il problema per le vittime e ad evitare recrudescenze. Raccomanda, in tal senso, di prevedere una informazione e formazione dei lavoratori dipendenti, dei quadri e dei dirigenti aziendali, delle parti sociali - sia per il settore pubblico, sia per quello privato.

Ricorda la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi.

Una direttiva Quadro sulle molestie

Esorta la Commissione ad estendere il campo dell'applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro o di elaborarne una nuova legge quadro per combattere il fenomeno delle molestie, come strumento giuridico per la difesa del rispetto della dignità del lavoratore. Considera, al riguardo, il miglioramento dell'ambiente di lavoro una questione fondamentale, propedeutica all'azione di prevenzione, da affrontare in modo sistematico.

La banca dati

Rileva il valore della "Banca dati" di statistica che può agevolare la conoscenza e ampliare la ricerca in materia di mobbing

Sottolinea l'importanza di studiare il fenomeno del mobbing in relazione all'organizzazione del lavoro legata a fattori: di genere, di età, settore e tipo di professione.

Soprattutto invita ad analizzare con più attenzione le situazioni particolari delle donne vittime di mobbing.

Gli aiuti e la solidarietà ai lavoratori

Ritiene insufficiente l'aiuto delle istituzioni europee ai lavoratori colpiti da mobbing.

Esorta, quindi, le stesse istituzioni a fungere da modello sia per quanto riguarda l'adozione di misure atte a prevenire e combattere il mobbing all'interno delle stesse strutture sia per dare il giusto aiuto e assistenza ai lavoratori o gruppi di individui adeguando la normativa degli Statuti affinché preveda una adeguata politica di sanzioni.

I costi per le aziende

Ricorda che il mobbing comporta conseguenze nefaste per le aziende in

termini di immagine, redditività e efficienza economica a causa della scarsa produttività per il forte assenteismo, nonché dalla necessità di erogare indennità ai lavoratori licenziati.

Sottolinea, perciò, l'importanza di chiarire la responsabilità del datore di lavoro a creare un ambiente di lavoro soddisfacente o meno.

La rete del volontariato

Chiede misure di sostegno alle reti e organizzazioni di volontariato impegnate nella lotta al mobbing.

Il libro verde Sul Mobbing

Invita le Commissioni a predisporre un Libro Verde, entro marzo 2002, con l'analisi dettagliata relativa alla situazione del mobbing sul posto di lavoro in ogni Stato membro;

Invita la Commissione a presentare, entro ottobre 2002, un programma d'azione per le misure comunitarie contro il mobbing sul posto di lavoro con precise scadenze di attuazione da parte degli Stati membri