

**Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.**

## **Newsletter Atdal Over 40 Centro – Nord**

Anno XIII - Nr. 11 del 29 maggio 2015

Coordinamento redazionale: Armando Rinaldi. I Soci che volessero collaborare ai prossimi numeri o segnalare notizie possono scrivere un'email a [atdalover40@atdal.eu](mailto:atdalover40@atdal.eu).

\* \* \* \*

### **IN QUESTO NUMERO**

- **27 maggio 2015 - Assemblea Annuale dell'Associazione ATDAL OVER40**
- **La perequazione delle Pensioni**
- **Il Mobbing: cresce ma non si dice**

### **Assemblea Annuale dell'Associazione Atdal Over40**

Il 27 maggio 2015 si è svolta a Milano l'Assemblea Annuale dell'Associazione Atdal Over40 che era stata preceduta da analoga Assemblea svoltasi a Roma il 15 maggio 2015. Le due Assemblee hanno approvato il Bilancio Consuntivo 2014 e il Preventivo 2015. Nel corso dell'Assemblea di Milano, riservata ai Soci del Centro Nord si è proceduto ad una revisione del Consiglio Direttivo CN a seguito delle dimissioni di 3 Consiglieri dovute a sopraggiunti impegni personali. In sostituzione dei Consiglieri dimissionari sono state sottoposte all'Assemblea le candidature di 4 Soci (il precedente Consiglio Direttivo disponeva di 5 Consiglieri sui 6 previsti dallo Statuto) le cui nomine sono state approvate dall'Assemblea. Il Consiglio Direttivo Centro Nord risulta quindi ora composto dai seguenti Soci: Samantha Manella, Vice Presidente Atdal, Calogero Suriano (Presidente dell'Associazione ALP Piemonte), Antonio Succi, Claudio Pozza, Paola Lunghi, Rinaldi Armando.

Il CD Centro Nord (analogamente a quello per il Centro Sud) resta in carica fino all'Assemblea Annuale del 2016 anno di scadenza triennale di tutte le cariche direttive dell'Associazione. L'Assemblea di Milano ha anche approvato la nomina del Collegio dei Probiviri, ricostituito dopo due anni, costituito da tre Soci di Roma.

Il verbale dell'Assemblea di Milano verrà inviato per conoscenza ai Soci del CN non appena disponibile.

### **La Perequazione delle Pensioni**

La sentenza della Consulta che dichiarava illegittimo il provvedimento contenuto nella riforma Fornero che stabiliva il blocco della rivalutazioni delle pensioni superiori a 3 volte la pensione minima, ha scatenato una sequenza infinita di trasmissioni, confronti, dibattiti, articoli sul tema. In alcune trasmissioni sono intervenuti nostri Associati che hanno fatto del loro meglio per difendere i diritti dei pensionati lesi da quel provvedimento, diritti che la Consulta ha correttamente tutelato nel rispetto del dettato Costituzionale.

Come avviene di norma in questi casi la stragrande maggioranza dei conduttori televisivi e degli opinionisti si sono decisamente schierati dalla parte delle presunte ragioni del Governo confezionando trasmissioni nelle quali l'obiettivo prioritario consisteva nell'individuare il nemico del momento, i pensionati egoisti che non erano disposti a rinunciare ai loro privilegi per favorire i giovani precari, disoccupati che non avranno una pensione nella loro vecchiaia. Indipendentemente dal Governo in carica la logica della stragrande maggioranza del sistema mediatico è sempre la stessa: scendere in campo a sostegno del manovratore di turno. E' stato così quando si sono contrapposti i padri egoisti, non disposti a lavorare qualche anno in più, contro i figli senza futuro, le donne che pretendevano di poter continuare ad andare in pensione prima degli uomini, i lavoratori garantiti con i loro privilegi negati ai giovani precari, i lavoratori pubblici con i loro privilegi rispetto ai dipendenti privati, ecc. Ad una ad una tutte le categorie sono state singolarmente criminalizzate e messe all'indice al fine di indebolirle e poterle colpire con l'approvazione della pubblica opinione.

I risultati sono stati evidenti: meno diritti per tutti, dipendenti pubblici e privati, donne e uomini in età matura, disoccupati e senza reddito, costretti ad attendere anni per poter accedere alla pensione, giovani sempre più precari e senza futuro.

Dobbiamo correggerci, tutte le categorie sono state colpite duramente tranne quelle dei soliti noti: rappresentanti della politica istituzionale, grand commis, boiardi di Stato, evasori fiscali e contributivi, corrotti e corruttori. Toccare questi interessi appare sempre una sfida insuperabile. Molto più facile alimentare la confusione nella pubblica opinione, creare di volta in volta il capro espiatorio contro il quale accanirsi secondo la vecchissima logica del divide et impera.

## Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.

Atdal Over40 si è come sempre impegnata nel cercare di fare chiarezza e difendere la ragioni dei pensionati, vittime sacrificali del momento. Lo abbiamo fatto oltre che con la presenza in alcune trasmissioni televisive, con articoli e lettere inviate a quotidiani, giornalisti ed opinionisti.

Naturalmente le decisioni assunte dal Governo in tema di perequazione delle pensioni hanno bellamente ignorato il senso e i contenuti della sentenza della Consulta in ennesimo spregio della Costituzione. Non è la prima e non sarà l'ultima volta che la Costituzione e le regole democratiche vengono considerati fastidiosi ostacoli da abbattere in nome di un decisionismo le cui conseguenze nefaste ricadono sulla pelle di tanti cittadini e di tanti lavoratori.

### IL MOBBING CRESCE MA NON SI DICE (di Simona Ghizzoni)

L'Espresso, 3 maggio 2015

**Pressioni. Ricatti. Minacce. La crisi e i tagli nelle aziende fanno aumentare le malattie psicologiche di origine professionale. La politica però non se ne occupa. E c'è chi accusa: ora, con il Jobs Act, andrà anche peggio.**



Di mobbing, parola mutuata una ventina d'anni fa dall'inglese per indicare i diversi tipi di molestie morali e di soprusi esistenti sul lavoro, in Italia non si parla più. La politica, dopo aver promesso per anni una legge apposita, ha rimosso la questione, facendo del nostro uno dei pochi Paesi europei senza una norma sul tema; i medici del lavoro, che all'inizio dello scorso decennio avevano per primi sollevato il problema, sono sempre più invitati a occuparsi d'altro per non penalizzare la propria carriera; e l'Inail non riconosce più come "malattia lavorativa" le patologie psicofisiche determinate da mobbing, dopo una sentenza del Tar del Lazio frutto di un ricorso di Confindustria. Di mobbing non si parla, però lo si pratica: lo stress patologico determinato da vessazioni dei superiori o dall'eccesso di pressioni sul lavoro, dicono i giustolavoristi e gli psichiatri che se ne occupano, non solo non è scomparso ma è in aumento, in tempo di crisi e di flessibilità. E se la legge sul mobbing è stata dimenticata, in compenso è arrivata la norma che concede alle aziende la libertà di demansionare un dipendente, insieme alla possibilità di controllarlo a distanza con le nuove tecnologie. Entrambe le novità hanno avuto un'eco ridotta, dato che il

confronto sul Jobs Act si è concentrato sull'articolo 18; ma sia il demansionamento sia il telecontrollo riguarderanno tutti i lavoratori dipendenti, non solo i neoassunti, quindi cambieranno le condizioni di lavoro per milioni di persone.

### IL GOLEM DELLA PERFORMANCE

«Non ci sono dubbi che negli ultimi anni si sono moltiplicate le richieste di terapia psicologica legate al disagio sul lavoro», dice lo psichiatra Antonio Vento, già docente alla Sapienza e presidente dell'Osservatorio mobbing-bossing di Roma. Che specifica: «Sono aumentate soprattutto le depressioni, ma anche i tentativi di suicidio, in particolare tra le persone mature». Ma «il mobbing e lo stress lavoro-correlato oggi vengono considerati dei lussi, qualcosa di cui non vale la pena occuparsi, in una congiuntura di crisi», aggiunge Rodolfo Buselli, il medico che dal 2002 coordina il Centro per il disadattamento lavorativo di Pisa, tra i più attivi d'Italia. Buselli ci lavora ogni giorno da anni, con le persone che si sono ammalate di lavoro, e ha visto il fenomeno cambiare sotto i suoi occhi: «I blocchi del turn-over e i tagli di personale, diffusi in questo periodo, provocano un aumento di carico di lavoro e di richieste di performance: questa è diventata la prima causa di patologie legate allo stress lavorativo», dice. «Altri pazienti, specie nel privato, arrivano qui che invece sono già stati licenziati o cassintegrati: e hanno il coraggio di denunciare la malattia solo a quel punto». In questi casi, lo scopo non è più sottrarsi alle pressioni e alle vessazioni subite, ma ottenere il riconoscimento della malattia professionale o un risarcimento da parte dell'azienda.

### RISARCIMENTI? MISSIONE IMPOSSIBILE

Entrambi i percorsi però sono sempre più in salita: «l'Inail, che una volta era aperta al tema, oggi riconosce la patologia da "costrittività organizzativa" solo nel 13 per cento dei casi», dice Buselli. Se poi si va alle vie legali contro il datore di lavoro (o ex) le prospettive sono ancora peggiori: mentre in diversi Paesi d'Europa (Scandinavia e Germania in testa) le leggi per arginare e prevenire il mobbing esistono da anni, in Italia appunto non è mai stata fatta alcuna norma nazionale.

## Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.

I casi concreti, quando arrivano in tribunale, vengono fatti rientrare nelle leggi contro la discriminazione o più spesso in altri articoli: quelli sul danno biologico o morale e quello che obbliga il datore di lavoro a garantire l'integrità psicofisica dei dipendenti. Le malattie più frequentemente denunciate sono psicologiche (ansia e depressione, ma anche aggressività, dipendenze, perdita dell'autostima, fino ai pensieri suicidi-omicidi) ma spesso anche fisiche (cefalee, tachicardie, gastroenteriti, insonnia, disturbi dell'alimentazione, crollo della libido). Se non ci sono patologie, per fare causa ci si appella al danno professionale, cioè alla perdita di di reputazione o di chance di carriera, che però è ancora più difficile da dimostrare.

In assenza di una legge, la magistratura interpreta caso per caso avvalendosi della giurisprudenza e delle sentenze della Cassazione: la più importante delle quali, nel 2006, ha stabilito che non è risarcibile il mobbing in sé (cioè i soprusi o le pressioni morali) ma solo le sue conseguenze, come un danno provato alla salute; inoltre, dev'essere chiara "l'intenzionalità della vessazione" da parte del capo. Il risultato? «A tutti quelli che si rivolgono a me, ormai sconsiglio di far causa», dice Mario Meucci, giuslavorista e docente universitario tra i massimi esperti in Italia del fenomeno: «Sono troppo scarse le possibilità di dimostrare di avere subito un danno, in un recinto così stretto», spiega. «L'inversione di tendenza nelle sentenze in senso sfavorevole al lavoratore è ormai evidente da anni», conferma lo psichiatra Antonio Vento. E i motivi – legati allo spirito del tempo – sono gli stessi che hanno bloccato qualsiasi legge: «Confindustria e le altre parti datoriali sono sempre state completamente ostili al riconoscimento del mobbing», dice Meucci. «Lo considerano un "laccio e lacciolo" alla libera impresa». Queste pressioni hanno finito per prevalere nella politica e non soltanto.

### L'ACCANTONAMENTO LEGALIZZATO

Gli unici casi in cui fino a ieri il lavoratore aveva qualche speranza di vincere in tribunale, dice ancora Meucci, sono quelli legati alla violazione dell'articolo 2103 del codice civile, secondo il quale il lavoratore non può essere costretto a svolgere mansioni inferiori a quelle per cui è stato assunto. Tuttavia anche questo principio è stato appena cambiato, nel Jobs Act: adesso il demansionamento è legalizzato, seppur solo di un livello, a parità di salario e in caso di riorganizzazioni aziendali. Ma, soprattutto, nota Meucci, dal 7 marzo scorso qualsiasi lavoratore può essere spostato a «mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime svolte», mentre prima si parlava di «mansioni equivalenti». Non è un cambio da poco: in sostanza il lavoratore può essere unilateralmente spostato da un lavoro che sa fare e fa da anni a qualsiasi altro, purché rientri nello stesso livello di inquadramento contrattuale: «Un insieme molto ampio ed eterogeneo», dice Meucci, «quindi una riforma dello "ius variandi" che mette il lavoratore nelle mani dei superiori, i quali possono "accantonarlo" a piacimento», senza nemmeno bisogno di una riorganizzazione aziendale.

### SO DOVE SEI, SO COSA FAI

L'altro aspetto del Jobs Act che ha creato qualche perplessità tra chi si occupa di mobbing è quello che liberalizza parzialmente il controllo a distanza, non ancora entrato in vigore perché manca il relativo decreto attuativo. Anche questo passaggio è considerato da alcuni un fattore facilitante del mobbing, non solo perché può essere usato in modo discriminatorio (un lavoratore invisibile ai capi che viene controllato più degli altri) ma soprattutto per la componente di stress insita nel sentirsi spiato. Secondo Meucci, tuttavia, il lato più discutibile del provvedimento consiste nell'aver tolto all'ispettorato del lavoro la decisione sulle modalità di questi telecontrolli, che ora saranno decisi e gestiti dai datori di lavoro. «La filosofia legislativa che sembra prevalere», dice Meucci, «è quella di delegare tutte le tematiche del lavoro alla parte datoriale, estraniando qualsiasi soggetto esterno a cui il lavoratore prima poteva rivolgersi: enti ispettivi, giudici, sindacati. Il datore diventa titolare di tutto, dà il lavoro e lo toglie, dà le mansioni e le cambia, decide se e come controllare chi. In questo modo, non c'è più alcun deterrente nei confronti di qualsiasi pratica, mobbing incluso». Quando poi, in futuro, nelle aziende lavoreranno molti assunti dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, quindi licenziabili, «o il lavoratore accetterà di peggiorare in ogni momento le sue condizioni o potrà essere mandato via con un indennizzo di poche mensilità», come ha notato Andrea Lassandari, docente di diritto del lavoro all'Università di Bologna.

### IL DANNO E LA BEFFA

Questo mix di provvedimenti fa dire a Vento, sulla base della sua esperienza psichiatrica, che «le leggi recenti, da quella Fornero in poi, hanno peggiorato molto la situazione medica», soprattutto per il clima diverso che si respira nelle aziende, dove i lavoratori si sentono più deboli e i capi, talvolta, in diritto di fare quasi di tutto. Di per sé questo non è mobbing, tuttavia può creare il terreno perché poi il mobbing si realizzi. Secondo Vento, senza molti giri di parole, «il Jobs Act stimola il mobbing e le sue conseguenze mediche», così come in passato si è registrato «un aumento di patologie psicofisiche derivanti da disagio sul lavoro dopo l'approvazione delle diverse leggi che restringevano i diritti dei dipendenti». In altre parole, secondo lo psichiatra, alla mancanza di una legge che prevenga e punisca il mobbing si aggiunge la beffa di norme che indirettamente lo provocano.

## Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.

Vento nota anche che, nel determinare vantaggi e svantaggi economici di ogni nuova norma sul lavoro, «non viene mai calcolato il costo dei suoi effetti psicologici», cioè la minor produzione determinata dalla diffusione di massa di ansia, stress e depressione (o delle malattie psicosomatiche che vanno a incidere sulla spesa per la sanità pubblica). Per il giuslavorista Meucci, «il legislatore ha operato con uno sguardo al passato, rivelatore di una propensione all'arretramento», e «la riscrittura dell'art. 2103 (quello sul demansionamento orizzontale) è un arretramento delle tutele per la parte debole del rapporto di lavoro, accompagnata dalla privazione dell'intervento riequilibratore del giudice, in caso di arbitrio del datore di lavoro».

### IL GRANO E IL LOGLIO

Al di là degli eventi recenti, tuttavia, più di vent'anni di studi hanno evidenziato che sotto l'ombrello della parola "mobbing" sono state incluse situazioni molto – forse troppo – diverse: e un'estensione illimitata del concetto non aiuta a definire le situazioni di soprusi reali. Anzitutto il termine mette insieme il cosiddetto mobbing orizzontale (il gruppo di colleghi che isola e molesta un singolo, senza una connotazione gerarchica) e il mobbing verticale (cioè i capi che maltrattano un sottoposto). All'interno di quest'ultimo insieme (propriamente chiamato "bullying at work", bullismo al lavoro), si mescolano poi il mobbing strategico (cioè finalizzato a demansionare il lavoratore o a ottenerne le dimissioni) e quello non intenzionale, magari caratteriale (il capo gradasso o maleducato). Ancora, nell'universo del mobbing viene inserito anche quello che gli esperti chiamano invece "straining", cioè lo stress eccessivo sul lavoro dovuto a pressioni violente per il raggiungimento di obiettivi: secondo Vento «circa il 60-70 per cento dei casi di mobbing rientrano nello straining». Un quadro dai confini frastagliati in cui è stato inevitabile, specie negli anni scorsi, anche il fiorire di "falsi positivi", cioè di persone che si sono ritenute vittime di mobbing impropriamente, per fondati procedimenti disciplinari, per fisiologici dissidi, per semplici non avanzamenti di carriera etc. Questi casi, oggi, sono però facilmente riconoscibili dagli esperti, compresi i medici del lavoro, che hanno elaborato specifici test. Più grave è semmai il problema opposto, cioè il sempre minore riconoscimento del mobbing vero, l'accettazione diffusa di comportamenti sbagliati. Nel giugno scorso, alla conferenza internazionale sul "Workplace Bullying and Harassment", a Milano, i relatori italiani hanno sgranato gli occhi nell'apprendere che in Scandinavia ormai è considerato mobbing anche un capo che alza la voce: una sensibilità diversa da quella italiana, tanto nel rispetto quanto nell'etica del lavoro. Ma l'abisso rispetto al Nord Europa è emerso anche nelle pratiche di monitoraggio e prevenzione, consistenti non solo negli sportelli antimobbing ma soprattutto nei corsi rivolti ai capi, ai dirigenti, ai quadri. Insomma, è questione anche di pedagogia e di cultura: proprio come per lo stalking, su cui invece anche in Italia è stata fatta una legge. Forse perché, al contrario del mobbing, non incideva sugli interessi economici di nessuno.

**Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare.**

**5X1000**

**E' TEMPO DELLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI**

**DEVOLVERE IL 5X1000 ALLA NOSTRA ASSOCIAZIONE NON COSTA  
NULLA ED E' UN MODO CONCRETO PER SOSTENERE ATDAL OVER40**

**E' SEMPLICISSIMO**

**NEL MODULO SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL 5X1000 DELL'IRPEF  
INSERIRE NEL RIQUADRO "SOSTEGNO DEL VOLONTARIATO E DELLE  
ALTRE ORGANIZZAZIONI NON LUCRATIVE ...." IL CODICE FISCALE  
DELLA NOSTRA ASSOCIAZIONE**

**97337300152**

**E APPORRE LA FIRMA**

**ATDAL OVER40 è presente anche su Facebook alla pagina:**

**<https://www.facebook.com/Atdal.Over40?ref=hl>**

**\* \* \* \***

**ISTRUZIONI PER ADERIRE ALLA NOSTRA ASSOCIAZIONE**

L'adesione all'associazione comporta la compilazione di un Modulo di Adesione, di un Questionario ed il versamento di una quota annua di 20 €.

Il **Modulo di adesione** è reperibile al link:

**<http://www.atdal.eu/wp-content/uploads/2012/03/Modulo-Adesione-2014-1.pdf>**

Il **Questionario** al link: **<http://www.atdal.eu/wp-content/uploads/2012/03/questionario.pdf>**

La quota di adesione può essere corrisposta secondo le seguenti modalità:

- Assegno intestato all'Associazione Atdal Over40 da spedire a: Associazione Atdal Over40 – c/o Armando Rinaldi Via Bolama, 7 – 20126 Milano
- Bonifico Bancario intestato a Associazione Atdal Over40 presso Banca Popolare di Sondrio – Ag. 1 - Via Porpora, 104 - Milano - IBAN **IT77S0569601602000006382X39**

**RINNOVO DELLA QUOTA ASSOCIATIVA**

Può essere effettuato con le stesse modalità indicate per aderire all'Associazione. **NON** è necessario ricompilare e spedire il modulo di adesione

**Si prega di evitare di spedire via posta la quota in contanti**