

Genova. DISCRIMINAZIONE, MOBBING, CONDOTTE VESSATORIE, AMBIENTI DI LAVORO STRESSOGENI? GLI STRUMENTI PER MISURARLI CI SONO. TUTTO IL RESTO È NOIA.



Genova, 25/06/2025

DISCRIMINAZIONE, MOBBING, CONDOTTE VESSATORIE, AMBIENTI DI LAVORO STRESSOGENI?

GLI STRUMENTI PER MISURARLI CI SONO. TUTTO IL RESTO È NOIA.

Partiamo dal presupposto che siamo tutti umani e che si possono nutrire forti dubbi sul fatto che esista qualcuno al mondo talmente integerrimo da mantenere comportamenti senza sbavature.

Quindi, analizziamo queste sbavature ...

Ad oggi ormai ci sono fior fiori di sentenze, anche in Cassazione, che riguardano i cosiddetti **“ambienti lavorativi stressogeni”**, con la finalità di tutelare la salute e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e ripristinare o mantenere un contesto lavorativo sano, conveniente anche all'amministrazione.

La giurisprudenza individua inoltre i responsabili, nella persona dei datori di lavoro, laddove le condizioni auspiccate non si verificano.

Di seguito un elenco non esaustivo di norme e strumenti:

-

il D. Lgs. 81/2008 (e s.m.i.) prevede la misura dello stress lavoro correlato negli ambienti di lavoro che spazia dalle valutazioni preliminari ai questionari su gruppi omogenei, fino a questionari mirati. La base giuridica è il ben noto art. 2087 del Codice Civile.

-

Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici (e dei dirigenti), e lo stesso CCNL, stabiliscono i principi etici e le norme per la tutela dei dipendenti da atti o comportamenti lesivi della dignità personale, come discriminazioni, mobbing ...

-

I CUG (Comitati Unici di Garanzia) dovrebbero avere esattamente il compito di occuparsi del “benessere organizzativo” (termine che vuol dire tutto e nulla).

Tutti gli strumenti, magari integrati e interpretati organicamente, potrebbero portare ad

individuare comportamenti non conformi alle norme, da cui derivano appunto discriminazioni, mobbing, straining, vessazioni, ambiente di lavoro stressante, ecc...

Strumenti che i datori di lavoro dovrebbero conoscere molto bene. Ed applicare ...

E qui casca l'asino.

Raramente tali strumenti vengono applicati, ragionati, integrati.

Anzi, il più delle volte non sono neanche conosciuti o male interpretati.

Non salutare una persona che non ti è simpatica può bastare?

Scegliersi alcuni compagni di mensa piuttosto che altri può bastare? In quest'ultimo caso tecnicamente il dipendente non è neanche in orario di lavoro (potrebbe farsi una passeggiata, giocare a cirulla, fare ginnastica, mettersi le dita nel naso ...)

Ma soprattutto, le scelte organizzative dell'amministrazione quanto incidono nel generare malumori, che poi non riesce gestire?

Se esiste un modo per stabilire a quali eventuali correttivi ricorrere di fronte ai fenomeni descritti, questo si può comprendere solo attraverso l'uso degli strumenti previsti dalle norme.

I "sentiti dire", i "passaparola", i "racconti spontanei" non sono previsti.

Tutto il resto è noia.

Infine, non è un caso se l'USB ha incluso nella propria piattaforma rivendicativa uno **psicologo del lavoro di terza parte** (forse sarebbe meglio un team).

Sarebbe davvero un bel colpo se proprio la Città Metropolitana di Genova introducesse questa figura professionale, in collaborazione con il CUG.

24 giugno 2025

USB – PI Città Metropolitana di Genova