

La violenza del lavoro al tempo della modernità globalizzata¹

Caterina Palazzo

Non c'è davvero molto da stupirsi se c'è chi si chiede: ma perché una sindacalista promuove un convegno sul mobbing portandosi dietro gli stridi del legame con la modernità?

Non mi ritengo improvvisamente rapita da divorante passione convegnoistica o esibitoria, sono e resto sindacalista. E come sindacalista ho cercato di porre costantemente al centro del mio agire la difesa, tutela e promozione dei DIRITTI DEI LAVORATORI.

I meri BISOGNI, ancor meno gli INTERESSI, mi sono apparsi sempre inadeguati per fare con impegno, onestà, coerenza ed efficacia questo mestiere: spalancano le porte, prima o poi, alla resa, alla monetizzazione, alle ragioni del mercato ...

Scopo del Convegno è quello di favorire una riflessione multidisciplinare sulla *violenza morale sul lavoro*, per approfondire la conoscenza del fenomeno, tentare di delimitarne i contorni giuridici e **individuare i nuovi confini generati dalle frenetiche innovazioni nel mercato del lavoro.**

Per evitare eccessi di astrazione, provo a vincolarmi alla **realtà del lavoro in Italia**, realtà tragica, fatta di **numeri** che parlano di feriti, mutilazioni, morti, infortuni e malattie che rifiutano ostinatamente di regredire, malgrado i mutamenti del lavoro spostino continuamente i fattori di rischio **“dal rapporto con le cose alle relazioni umane”**.

In questo passaggio, dal *rischio tradizionale* al *rischio organizzativo*, emerge un universo sommerso di patologia psico-sociale che gonfia a dismisura l'imbarazzo di dare risposte convincenti ad un ingombrante quesito: **perché è così difficile dare certezza ai diritti dei lavoratori?**

“Piccola” complicazione: non c'è una valutazione condivisa del *mobbing*.

Per alcuni, **la violenza del lavoro è fragorosamente esplosa**, per altri è **nella normalità del sano conflitto motore della civiltà**.

¹ Ha collaborato alla stesura di questa relazione: Aldo Mancuso.

Patologia da disagio del lavoro (ormai più incerto che alienato) oppure leva dialettica delle relazioni sociali utili per la “conquista della felicità per il maggior numero di persone”.

In breve, **il rischio lavorativo *mobbing* è affermato o negato**, spesso con grande determinazione.

Quanti l'affermano, chiedono che la violenza psicologica sul lavoro sia contrastata con tutti gli strumenti disponibili, comprese le norme penali vigenti.

Coloro che lo negano, sostengono che questa pretesa è abusiva: il *mobbing* è tuttora senza regole; aggiungono, spesso, che non è con la repressione che si risolvono i problemi dell'insicurezza del lavoro che uccide ma con l'iniziativa culturale, il cambio di mentalità.

In mezzo alle due visioni antagoniste, fragile spartiacque: **il diritto**, ciò che è giusto, legale e ciò che non lo è.

A complicare le cose, **la particolarità nazionale**, con la **tutela formale** estremamente rigorosa del lavoro dipendente che arriva (*nel ventennio fascista!*) al punto di formalizzare nel Codice Civile il diritto del lavoratore all'integrità psico-fisica.

La Repubblica fondata sul lavoro va ben oltre e sanziona penalmente l'offesa recata ai lavoratori: la Costituzione assume l'impegno solenne di rendere indisponibile vita, salute e sicurezza dei dipendenti ponendolo come limite invalicabile alla libertà d'impresa.

È questo impegno solenne – rimasto in gran parte sulla carta – che oggi è scosso dall'urgenza competitiva posta alle imprese dalla globalizzazione: **il mercato o i diritti?**

È dunque questa la “posta” della globalizzazione? La contraddizione tra il nuovo mercantilismo globale e i diritti individuali è reale o è mera “leggenda metropolitana”?

Non è questione di poco conto: se il dilemma è sensato, **la bandiera occidentale dei diritti universali dell'uomo** rischia di diventare il grimaldello per imporre nuove egemonie mercantili; **la democrazia**, strumento per moderne avventure coloniali. **Le guerre per i mercati** assumono le scheletriche sembianze della prosecuzione della guerra senza aggettivi; confermano il fallimento della via dell'Occidente alla pace; legittimano un terribile parallelismo tra la **violenza delle guerre di religione**, la **violenza terroristica** e la **violenza dei rapporti di lavoro precari nel mondo globale**.

Le domande che ci poniamo – *cos'è, da dove viene, come si colloca e si affronta la violenza morale sul lavoro; qual è il suo posto nell'ordinamento giudiziario; quali le ferite al “sociale” che arreca, se li arreca, e come curarle ...* – vanno dunque alla ricerca di pa-

rentele, non per ritirarsi in comode fughe accademiche ma nel tentativo di rischiarare possibili soluzioni; ci chiediamo: di quale modernità è figlia la modernizzazione che assurge a valore unificante del globo? È la realizzazione inevitabile del **“destino del mondo”** o **la radice, una tra le tante possibili, da cui germoglia la violenza del lavoro contemporaneo?**

Il fine: tentare un approccio che usi la “divagazione astratta” e la “ricerca parentale” per porre in evidenza **la drammaticità delle condizioni del lavoro e l’urgenza di fare aderire la realtà alla norma, il lavoro ai diritti:**

il Lavoro della Globalizzazione ci avvicina o ci allontana dal tempo in cui la fedeltà ai principi, alle regole, rafforzerà il legame sociale?

Al momento, è difficile negare che il Bel Paese sembra proprio un campione di schizofrenia. Vanta la legislazione più avanzata del globo in tema di tutela del diritto alla salute e alla sicurezza dei lavoratori ma vanta anche il triste primato di infortuni e malattie sul lavoro: la realtà del lavoro è la scena di una tragica beffa, quotidianamente, cinicamente sbattuta in faccia ai DIRITTI dei lavoratori.

È fuor di dubbio la legittimità e l’urgenza di chiedersi quanto, nei moderni sistemi produttivi, sia compatibile con la tutela della salute psico-fisica dei lavoratori e quanto, invece, il diritto lo contraddice irrimediabilmente.

Non c’è azzardo se si afferma che la modernità del lavoro – secolarizzato nel culto dell’impresa, dell’azienda, della competizione, del mercato – ha reso la vita dei lavoratori sempre più incerta, priva di valore, umiliata a merce tra le merci, merce tra le meno pregiate, sempre a più basso costo. Il lavoro, di fatto, è sempre più flessibile, sempre più precario. Non è più insicuro perché la sicurezza – per i lavoratori, in Italia e nel mondo – è stata ed è una chimera: fingiamo indignazione per i morti, i feriti, i malati, i mutilati del lavoro ma li attribuiamo con disinvoltura al Dio senza misericordia della necessità economica.

Fingiamo di attribuire all’oggettività del “MODERNO” il dono del *“flessibile è bello”* come un fiume di struzzi che tentano, insabbiandosi, di lenire il dolore di un lavoro disumano che uccide.

È davvero chiara la tesi che affermo: il *mobbing* è solo una tra le molteplici forme della sofferenza che il lavoro moderno, il lavoro al tempo della globalizzazione infligge ai lavoratori dipendenti.

Certo, mai tanta afflizione è stata così ben tollerata: il rapporto ineguale non ha mai avuto *bisogno* di così poca forza per imporsi.

Ciò non può bastare, però, per dare libero sfogo all'ipocrisia: il Lavoro non è fonte innocente o ignota di dolore; lo produce consapevolmente, senza legittimità.

Le ragioni del mercato, della produzione, del profitto, della concorrenza, della competizione, oscurano quotidianamente il diritto alla salute, alla sicurezza, alla vita.

Non penso sia proprio quel che ci attendavamo dalla Repubblica nata dalla resistenza al nazifascismo; dal trionfo delle Democrazie, contro il mostro nazista, contro i muri dell'Est.

Dopo la tragedia della guerra, abbiamo partorito la Costituzione Repubblicana con la gioia e la speranza che riempivano i cuori, con al centro i DIRITTI, i diritti delle persone, di tutte le persone.

Il diritto alla dignità, a non patire mutilazioni, vessazioni, sopraffazioni, umiliazioni, né l'ingiuria della povertà, della miseria, del disprezzo dell'altro, per l'altro ...

OGGI, le ragioni dell'economia globale, ancor più di ieri, pretendono di affermare lo STATO DI DIRITTO ma senza diritti per tutti; per alcuni (i pochi) sì per altri (i molti) NO ... Per i lavoratori, generalmente, solo le briciole ... se avanzano ...

E anche gli avanzi sono sempre più avvelenati: Firenze, è stato detto, è la più bella camera a gas del mondo: gli "antichi" hanno messo il bello; i "moderni", formichine operose, non fanno mancare il gas ...

Aria, acqua, cibo, terra, casa, piazze, gioco, città, campagna ..., giorno dopo giorno, tutto diventa un enorme mercato permanentemente aperto dove si celebra il rito mediocre ed esclusivo "dell'AFFARE". E l'affare, come un rito tribale consunto, è sempre più velenoso, sempre più malaffare.

Nella disputa sul primato – *Politico, Economico, Etico o Giuridico* – la vittoria arride regolarmente a questo antico filibustiere: il soldo.

Come possa irrobustirsi il legame sociale e prosperare il benessere psico-fisico delle persone sull'altare di questo moderno e derelitto monoteismo è davvero misterioso.

Intanto, però, avanti con i tagli: alle pensioni, al salario, alla qualità della vita, al diritto allo studio.

Beninteso, la categoria dei LAVORATORI DIPENDENTI è estremamente articolata: quelli che si sistemano sotto **l'ala protettrice del ruolo dirigenziale** corrono infinitamente meno rischi di tutti gli altri, pur avendo un solo merito, quello di fregiarsi del **Nuovo Titolo Nobiliare** al tempo della modernità globalizzata: dirigente, manager, esperto ...

Non credo che questo inaudito paradosso – STATO DI DIRITTO SENZA DIRITTI_– possa essere scacciato con una semplice alzata di spalle.

Uno dei motivi per cui parliamo di *mobbing* è proprio nel rifiuto di trattare questioni fondamentali come DIRITTO, LAVORO, DIGNITÀ, SOCIETÀ, SALUTE... con la rozza indifferenza dell'alzata di spalle: gli orridi muri del totalitarismo cadono davvero se evitiamo la fuga dalle questioni ingombranti. L'alternativa è far finta di non vedere i nuovi *gulag* che sfigurano la nostra vita: lo sfruttamento dei fanciulli; la tratta degli schiavi e il mercato della prostituzione; il commercio degli organi; l'idiota ostilità per lo straniero; il rischio mortale di esporsi contro interessi mafiosi; l'emarginazione di chi "non ce la fa", dei deboli; il confino nella povertà ...

Accanto agli interventi che getteranno luce sul rapporto *mobbing*-modernità, sulla genealogia del nostro mondo, degli individui che lo abitano, avremo interventi di "attori" che hanno un ruolo diretto nelle vicende legate alla violenza morale sul lavoro.

Mi aspetto punti di vista articolati, motivati, liberi, ricchi di soggettività.

Il mio punto di vista – che esprimo con franchezza – non è fatto di granitiche certezze ma di convinzioni in cerca di smentite o conferme.

Il *mobbing* è odioso. Tutta la violenza lo è, quella fisica e quella indirizzata a colpire la psiche, la mente, l'anima, la dignità.

Ma l'aggressione che demolisce la persona, il suo equilibrio, l'autostima, è quanto di peggio si possa mettere in campo a testimonianza dei bassifondi dell'umano, senza **condonare** nulla alla tremenda ferocia della violenza fisica.

Ciò premesso, per stare con i piedi per terra e riprendendo considerazioni già fatte, penso che il *mobbing* sia – **per la legislazione di questo paese** – semplicemente **un rischio lavorativo**, allo stesso modo del rischio chimico, fisico, biologico, infortunistico. Rischio che ha la sua specificità, che deriva dalle relazioni umane (o disumane) che si stabiliscono sul lavoro.

Farsi male cadendo da una impalcatura in un cantiere o "farsi male" per le umiliazioni patite dal collega, da compagni o compagne di lavoro, dal capo reparto, dal superiore, o direttamente dal datore di lavoro, non fa molta differenza, né nella sofferenza che si genera, né **dal punto di vista della norma vigente**: il rischio lavorativo è fuorilegge nell'ordinamento politico giuridico di questo paese.

In verità, lo è solo sulla carta, non lo è affatto nella realtà.

Sulle cause della carenza di **effettività** si esprimeranno giuristi, avvocati e magistrati, con il bagaglio culturale e politico che è proprio di ciascuno; diranno la loro, ovviamente e liberamente, anche i non giuristi.

Comunque, è questo paradosso che mi pare utile mettere sotto i riflettori a proposito del *mobbing*, lasciando ampio spazio ovviamente a chi lo nega: **perché non riusciamo a far convivere diritto e realtà? Perché tanta violenza – fisica e morale – sul lavoro?**

Ho ascoltato e ascolto con sofferenza massime figure regionali – istituzionali, politiche, dirigenziali – vantare presunti miglioramenti nei “numeri” degli infortuni e delle malattie da lavoro. “Numeri venduti” come indice di qualità delle politiche regionali su salute e sicurezza del lavoro in Toscana.

Ho ascoltato con dolore giustificare la “qualità della vita”, del lavoro e delle poveri morti degli operai TAV con un disinvolto raffronto tra i morti della direttissima e quelli della TAV.

Confesso di provare un brivido quando sento declamare il successo delle istituzioni per qualche infortunio mortale in meno rispetto all’anno passato ...

Quasi un lugubre invito ai lavoratori perché si accontentino del *trend* che migliora!

E quelli che il treno del trend lo perdono?

Chi se la sente di dire, con la pace nel cuore, che in “politica non si può ottenere tutto?”

Mi chiedo: ci sono errori e responsabilità che possiamo rimuovere in questo tragico fallimento della tutela della salute, della sicurezza, della vita dei lavoratori?

Parliamo di una partita irrimediabilmente persa, o semplicemente truccata?

Io penso di SÌ, penso che ci siano delle responsabilità e penso che sia bene indicarle. Non per mettere in croce **i soggetti del nuovo male assoluto**, ma per affrontare con serena coscienza politica, senza infingimenti la tragedia del lavoro che ferisce, umilia, mutila, uccide.

Si sono sprecati i lamenti che incolpano **la cultura**, l’assenza di cultura per l’irriducibilità del lavoro che uccide, ma il misero risultato che l’accurata denuncia coglie, malgrado l’enfasi maestosa, è che le cose restano come sono, immobili: nulla cambia.

Mi viene da fare un paragone malizioso e irriverente tra invocazione di misure culturali e neutralità della ricerca scientifica: ogni qual volta i risultati della ricerca sono indigesti (alla politica, alla finanza, al mercato, alla redditività degli investimenti nella Scienza), sono bollati come inconcludenti. Si commissiona una nuova ricerca!

La prima, la più importante e diretta responsabilità che è necessario mettere in discussione se si vuole arginare la violenza morale e fisica sul lavoro è quella del DATORE DI LAVORO.

È al titolare del rapporto di lavoro che la Costituzione garantisce completa autonomia nell'esercizio delle libertà imprenditoriali, nell'uso dei lavoratori subordinati.

Autonomia ampia ma con un limite tassativo, che impone al datore di lavoro di farsi carico in modo assoluto dell'integrità psico-fisica dei suoi dipendenti.

Già prima della Costituzione, è il Codice Civile, con l'art. 2087, ad aver fissato paletti legali nell'uso del lavoro dipendente.

Ma in tutta franchezza, malgrado i suoi innegabili meriti, non credo a quella che Del Punta ha definito "la rivincita del 2087": la Costituzione Repubblicana non ha debiti di sorta nei confronti del regime fascista.

Trovo invece di grande interesse la profonda somiglianza nel modo di tutelare il diritto al lavoro sicuro tra lo stesso "2087", il decreto di Prevenzione degli Infortuni sul lavoro del '55 e l'ormai celebre decreto legislativo "626".

Puntano all'unisono sull'obbligo per i datori di lavoro di **realizzare, realizzare davvero, le MISURE necessarie a tutelare "l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"**.

Il più efficace e completo, per conto mio, è tuttora il decreto di Prevenzione degli infortuni del '55: è grande merito della Corte di Cassazione respingere – con giurisprudenza costante – "l'assalto alla cancellazione" del suo "miracoloso o famigerato" art. 4.

Questo articolo, pilastro della Prevenzione primaria, impone al datore di lavoro l'obbligo di realizzare **misure** (concrete ed efficaci) per **rendere edotti i lavoratori** dei rischi lavorativi; di **disporre tassativamente come si lavora**, quali azioni, comportamenti, atti sono legittimi e quali no; **e di esigere** che solo quanto correttamente disposto sia eseguito.

Si ristabilisce cioè come **doverosa e imprescindibile** la piena funzione di controllo dei datori di lavoro che, tanto per fare un solo esempio, vanifica tutto il veleno strumentale che scarica regolarmente sul lavoratore infortunato la "colpa" del suo infortunio.

La favola "dell'errore umano" come causa degli infortuni sul lavoro è plausibile solo nei rarissimi casi di assoluta imprevedibilità del comportamento del lavoratore.

Negli altri casi (la quasi totalità), la responsabilità personale del datore di lavoro è indiscutibile: niente autorizza la prevalenza dell'interesse economico produttivo sul diritto al lavoro sicuro.

Le misure del “626” hanno valenza del tutto analoga: il documento di valutazione dei rischi diventa puro fumo retorico se le **misure tecniche, organizzative e procedurali non sono adeguate all’eliminazione preventiva del rischio lavorativo.**

Il cerchio della responsabilità organizzativa del datore di lavoro si chiude dunque con mirabile puntualità legislativa. Responsabilità organizzativa e rischio organizzativo sono ben piantate nell’ordinamento giudiziario, anche nel loro risvolto penale: il *mobbing* scaturisce solo dalle falle che si aprono nell’obbligo del datore di lavoro di farsi carico totalmente delle conseguenze dell’organizzazione del suo lavoro.

Il problema vero è che la mirabile legislazione civile e penale a tutela del lavoro non si traduce in pratica concreta.

Peraltro, se questa è la cornice giuridica della violenza morale, mi pare fuorviante “l’atteggiamento civilistico” che assegna al datore di lavoro il mero compito di aiutare il “mobbizzato” ad uscire dalla solitudine in cui è entrato: il datore di lavoro ha l’obbligo di impedire che il lavoratore **entri** nel circuito delle costrittività organizzative, dell’emarginazione vessatoria.

Questo risultato non solo è possibile, è innanzitutto doveroso: può dare lavoro solo chi evita ogni rischio al prestatore di lavoro.

Senza eccessi polemici: penso che dovremmo moltiplicare l’impegno per evitare che il gioco amaro di scaricare la colpa degli infortuni sugli infortunati diventi la prassi anche nei casi di *mobbing*, che siano cioè i “mobbizzati” a portare il fardello della colpa per la loro dignità ferita, lacerata, umiliata.

Può sembrare eccessivo, ma ritengo che senza l’effettività di queste misure, la differenza tra il “rapporto di lavoro degli schiavi” e quello dei lavoratori subordinati delle moderne democrazie si scioglie come neve al sole.

Su un altro versante, devo dire che trovo francamente spropositata l’enfasi dei governi sulle **virtù del lavoro flessibile**; mi pare anzi che “l’ardore flessibile” non miri soltanto a ridurre il costo del lavoro; sotto sotto ambisce a liberare definitivamente i datori di lavoro dalla spada di Damocle che l’ordinamento civile e penale vigente mantiene sul loro capo.

Malgrado la spada sia arrugginita per “l’eccessivo disuso”, la sua rimozione garantirebbe il passaggio (*agevole, da molti agognato*) **dall’impunità all’immunità.**

Non nascondiamocelo: DEPENALIZZARE IL LAVORO è il sogno nel cassetto di tanta brava gente.

Ma non credo che abbia molto senso parlare di **fabbrica etica, impresa, azienda, lavoro etico, cura del clima organizzativo, gestione delle risorse, capacità di**

leadership ... se poi si finisce per mettere i principi in un cantuccio, se si finisce per rimuovere i **diritti** come fastidiosi intoppi sulla strada della libera concorrenza.

Le virtù etiche mal si conciliano con le dosi massicce di flessibilità delle nuove norme sul lavoro atipico: io non credo affatto che il rapporto di lavoro atipico favorirà il contenimento del *mobbing*.

Francamente penso che sarà inevitabile il contrario.

A proposito di etica, sono ormai molte le associazioni non governative a ritenere che, nelle mani di Maroni, la **responsabilità sociale dell'impresa** finisce per tramutarsi nel grimaldello che trasforma IL DIRITTO IN MERA BENEFICENZA.

Per AMNESTY INTERNATIONAL, la strategia del ministro consiste nello sgravare l'impresa (e la pubblica amministrazione) dal sistema dei controlli (ritenuto evidentemente oppressivo), puntando tutto sulle autocertificazioni, e su un piccolo contributo pecuniario a favore del *welfare*.

Non lo troverei sorprendente.

Nemmeno tanto originale.

Al di là della retorica politica, spianare la strada a contenuti sempre più intensi di flessibilità e precarietà del lavoro è un pensiero costante dei governi della Repubblica.

Ripeto, **DEI GOVERNI**: la disputa bizantina sulla presunta diversità tra il PACCHETTO TREU e il PACCHETTO MARONI sulla "MISTICA" del "CAMBIRE È BELLO, ABBASSO IL POSTO FISSO" non mi accende di entusiasmo.

Penso di constatare quotidianamente che il tempo della precarietà offre solo il cambio da Lavoro a Lavoro peggiore, quando va bene.

Se va male, e i casi "malandati" stanno diventando paradigmatici, il passaggio è dal lavoro all'inferno del non lavoro ...

Del resto, la liberazione dell'impresa dai lacci e laccioli sociali non è da sempre la massima aspirazione dell'ala imprenditrice che osanna il libero mercato senza vincoli?

Oggi poi, c'è addirittura il paravento della globalizzazione ...

Come possa da tutto ciò scaturire un clima organizzativo più favorevole alla salute delle lavoratrici, dei lavoratori e dell'impresa rimane per me un mistero, un mistero decisamente inglorioso ...

Il bello (o il brutto) è che il paradosso finisce per essere particolarmente ingombrante per chi vuole opporre alla selvaggia, crudele GLOBALIZZAZIONE ECONOMICA la GLOBALIZZAZIONE DEI DIRITTI.

Gli ostacoli più ostici sembrano trovarsi proprio sulla strada di chi va a caccia di legami con il movimento NO GLOBAL.

Con le politiche del lavoro che circolano e con l'olimpico distacco dai DIRITTI che anima la politica economica, finanziaria, fiscale e sanitaria dei governi nostrani, cosa dobbiamo attenderci?, che lo STATO DI DIRITTO SENZA DIRITTI sia sostituito dalla GLOBALIZZAZIONE DEL DIRITTO SENZA DIRITTI?

La questione di fondo rimane chiaramente politica: difficile contrastare il *mobbing*, il rischio lavorativo, schivando la scelta tra una **politica di coerenza tra diritto, lavoro, benessere individuale e sociale** e la **politica che antepone le ragioni dell'economia al diritto, alla salute**.

Altro punto ineludibile.

A ridosso della responsabilità primaria del datore di lavoro (**responsabile, nei casi di *mobbing*, anche quando non è lui il mobber: non si può avere il bastone del comando solo quando fa comodo**), premono le responsabilità di chi ha l'onere del controllo che il diritto all'integrità psico-fisica dei lavoratori subordinati sia rispettato.

Non mi sento di affermare che le funzioni pubbliche di controllo garantiscono autonomia, professionalità, competenza tecnica, risorse adeguate e l'impiego appropriato delle stesse nel gravoso compito imposto dalla necessità di prevenire il rischio lavorativo.

Anche in questo caso, è opportuno una fugace immersione nel profondo per evitare di rilevare mere responsabilità superficiali (solo la punta dell'iceberg).

Non è la prima volta che mi avventuro nella promozione di un convegno. La "malaugurata" idea l'ho già avuta nel '96.

Era il tempo della privatizzazione del lavoro pubblico e il vento dell'aziendalizzazione spirava impetuoso.

Impetuoso e bizzarro considerando che la riforma era conseguente alla scoppio di Tangentopoli e al coinvolgimento della pubblica amministrazione in un vero e proprio groviglio di corruzione.

Mi colpirono le accanite e diffuse resistenze contro il mutamento per me decisivo per cambiare davvero le cose: cambiare il modello di organizzazione del lavoro pubblico. Anzitutto per la ovvia ragione che interessi e finalità della pubblica amministrazione

sono necessariamente diversi da quelli dell'impresa privata (DIRITTI E BISOGNI l'una; profitto, mercato, concorrenza, l'altra).

LA CAUSA DEL DEGRADO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE non era, non è mai stata, non lo è tuttora, nell'assenza del pungolo privatistico alla "produttività" dei Servizi pubblici.

La conclusione della "rivoluzione" nel lavoro pubblico è nota: il nuovo modello organizzativo riformato è identico a quello vecchio; non ci sono recuperi di efficacia né di efficienza; abbondano i segnali della corruzione che naviga sotterranea indisturbata agli stessi livelli di prima se non peggio di prima.

Com'è spiegabile questo ennesimo trionfo gattopardesco?

La sola spiegazione plausibile è che la Riforma sia stata piegata all'esigenza di imporre il modello aziendalistico privatistico NON per dare efficacia ed efficienza al "Pubblico", come pure è stato unanimemente affermato, ma come premio gratuito alla nuova classe dirigente, alla classe politica omogenea che la esprime, proprio per continuare a garantire una sponda, sempre più flessibile, all'intreccio tra interessi pubblici e interessi privati.

Alcuni dati parlano di preminenza del *mobbing* nella pubblica amministrazione; sottolineano che il "mobbizzato" è donna.

Al di là della loro puntualità, è del tutto attesa la vistosa presenza della violenza morale nei Servizi pubblici – anche a prescindere della preminenza della violenza di genere – dopo aver appiattito il modello organizzativo pubblico sul valore autonomo della stratificazione gerarchica, sia dell'ordinamento del personale pubblico che della più complessa struttura sociale. Solo in apparenza la preponderanza del *mobbing* nei Servizi pubblici si pone in contraddizione con l'aumento di competitività nel privato. La competizione nel privato non è fine a se stessa, non mi sembra un "dato oggettivo del produrre". Rendere unico il modello di organizzazione del lavoro tra pubblico e privato, induce a pensare che l'obiettivo primario perseguito sia proprio nel risultato dell'assetto sociale stratificato che si produce con l'uso dei modelli gerarchici, nel lavoro e nel sociale. Ciò può aiutarci a capire la difficoltà dei lavoratori a sentirsi ben accolti nei Servizi di Prevenzione.

Gli ostacoli burocratici che si frappongono tra la sofferenza dei "mobbizzati" e gli operatori pubblici preposti alla tutela dei loro diritti è spiegabile con la chiusura a riccio dei Servizi di Prevenzione nella cultura dei valori privati (la carriera, la competizione, l'ordine gerarchico, la sistemazione ...).

I soliti valori "privati", insomma, in cui la solidarietà trova espressione semplificata più facilmente nella soluzione dei problemi dell'impresa anziché nella tutela dei diritti dei lavoratori.

Questo spiega anche l'ampia propensione degli operatori dei **Servizi pubblici di Prevenzione degli infortuni e delle malattie da lavoro** a fornire informazione, assistenza e consulenze, dequalificando l'attività di Controllo, assimilata ad idiota fissazione repressiva.

La caratterizzazione di genere della violenza morale temo trascuri un dato: la personalità del *mobber*, pur rigidamente monotematica, sfugge a connotazioni che legano al genere i tratti della personalità che stimolano il *mobbing*, sia verticale che orizzontale o emozionale.

Ciò che mi pare certo, è che non basta accendere un cero alla Madonna per avere il miracolo della tutela della donna quando il lavoro – sia pubblico che privato – è dominata in modo straripante dalle logiche della competizione, del successo.

Lo confesso: mi lascia perplessa la lotta per la parità all'interno del modello ineguale, mi pare possa avere conseguenze aberranti: parità in cosa? Nel diritto alla carriera? Al posto di comando? A dividere meglio il potere con gli uomini?

La lotta per la parità che ha come sterile sbocco l'attenuarsi della discriminazione di genere nell'accesso al potere non mi provoca grandi entusiasmi: **che impegno è, che lotta è**, se lascia inalterati le discriminazioni – nel lavoro, nel sociale e nel politico – riducendoli con lievità soltanto nella relazione di genere?

Annotazioni sommarie per concludere.

Non mi indigno per la bocciatura della prima legge regionale sul *mobbing*, quella della Regione Lazio.

Forse in altri paesi le leggi si fanno per risolvere problemi. Da noi, purtroppo, no!

L'abitudine invalsa da noi è che se c'è un problema (il diritto negato di lavoratrici e lavoratori, ad esempio), si fa una nuova legge ... ma per lasciare le cose come sono, non per risolvere problemi, sociali, di salute o ambientali.

È vero, il tempo mi ha resa sospettosa nei miracoli della legislazione; tra l'altro, l'invocazione all'intervento legislativo cozzerebbe contro la tesi che ho voluto affermare e che **ribadisco**: non mancano le leggi per tutelare lavoratori e lavoratrici dal *mobbing*, manca la volontà politica di applicarle, di impedire alla violenza di manifestarsi, di porre effettivamente fuorilegge il rischio lavorativo; un po' meno nel campo civile, totalmente in campo penale.

Non sono certo un'esperta, ma mi chiedo se compaiono nelle relazioni annuali in occasione dell'inaugurazione dell'Anno Giudiziario i riferimenti ai processi per le malattie e gli infortuni sul lavoro, alle violazioni alle norme di sicurezza del lavoro.

Il controllo di legalità dell'ordinamento giudiziario sulle condizioni di lavoro può fornire dei numeri per la sua valutazione obiettiva?

L'esperienza sembra mostrare che raramente la giustizia irrompe con puntualità nella vicenda salute e sicurezza nei nostri uffici, nelle fabbriche, nei cantieri.

Da ultimo, il Sindacato

Nella storia degli ultimi decenni l'azione sindacale sulla insicurezza del lavoro non ha brillato, né di luce propria né di luce riflessa. La globalizzazione temo miri a spegnerla del tutto la luce dell'agire sindacale.

Per impedire che ciò avvenga, sostengo da tempo la necessità di evitare di rassegnarsi alla subalternità: il Sindacato dei lavoratori non può rinunciare ad un ruolo politico autonomo.

Non mi rassegno al ruolo meramente contrattualistico del sindacato, al sindacato che tratta per portare a casa quello che il Convento passa ...

Il Sindacalismo è soggetto politico a pieno titolo se il terreno sul quale esprime la sua capacità politica è quello dei diritti. Non c'è alcun ruolo possibile – contro la violenza morale sul lavoro, contro ogni violenza diretta contro il lavoro, i lavoratori ed i pensionati – se si oscurano i diritti, la dignità di donne e uomini.

È poco dignitoso che nella Repubblica fondata sul lavoro uomini e donne – non importa in quale percentuale – vedano “democraticamente” negato il diritto al lavoro, alla dignità, alla sicurezza del lavoro.

Questo è lo spazio politico del Sindacato.

Trascuriamo troppo spesso che, nelle vertenze sindacali, è sull'incertezza del legame sociale ciò su cui indugia – imbarazzata – la nostra riflessione; quell'incertezza che genera sempre più frequenti tragedie quotidiane, sul lavoro, nelle case, sulla strada.

Quel legame sociale ormai divorato dalle urgenze del processo produttivo e dalle feroci stratificazioni e disuguaglianze che produce.

Anche riflettendo, come faremo oggi, sulla violenza morale sul lavoro è di questa incerta dimora ciò di cui ci occuperemo, della nostra casa comune, splendida, barocca dimora per alcuni, misera spelonca per altri.

La Repubblica fondata sul lavoro non è nata per assecondare questi sfracelli sociali!