

Mobbing? Tutela della salute psico-fisico dei dipendenti ? Al MAECI non esistono problemi!!!



Per mobbing si intende “una forma di persecuzione psicologica e violenza morale posta sistematicamente in essere nell’ambiente di lavoro nei confronti di un dipendente dal datore di lavoro e/o da altri colleghi, mediante comportamenti (commissivi o omissivi) o atti con connotazioni vessatorie (eventualmente anche leciti, se singolarmente considerati), reiterati e protratti nel tempo, aventi unitariamente l’esito di ledere l’equilibrio psicofisico del lavoratore ed, in definitiva, di emarginare quest’ultimo dal contesto lavorativo” (*Decreto Direttore Generale della DGRI*).

Al Ministero Affari Esteri ci sono casi di vero e proprio mobbing o comunque di violazioni del diritto dei dipendenti alla salute ed al benessere psicofisico nel proprio posto di lavoro.

Il Comitato (CUG), che ha istituito uno specifico *sportello d’ascolto*, ha approvato un Regolamento che in sostanza delega totalmente alla Presidente, Cons. Ugolini, il compito di decidere i seguiti da dare alle schede che lo sportello di ascolto le invia, senza alcun obbligo di esprimere un parere scritto né a trasmettere la scheda stessa all’ Ufficio I della DGRI. Il risultato è che le poche denunce di mobbing si risolvono in una telefonata di “mediazione” al *mobbizzatore* e in una rassicurazione al mobbizzato che la situazione *probabilmente* cambierà.

Numerosi sono gli episodi in cui non si può parlare di mobbing in senso stretto ma di evidenti violazioni, da parte di alcuni dirigenti, dello stesso *Codice di condotta* che il MAE ha adottato, in particolare quelle relative *alla tutela della salute psico-fisico del dipendente*. Queste situazioni, pur se denunciate e segnalate, non sono sfociate in indagini interne che abbiamo portato l’Amministrazione a sanzionare, così come previsto dall’art. 15-comma 2 del Codice stesso, “qualsiasi atto che offenda la dignità della persona umana”.

In alcuni casi queste denunce hanno avuto un effetto opposto, determinando un maggiore accanimento contro il collega attraverso lo strumento della valutazione della performance.

Alcuni dei casi segnalati riguardano ad esempio l’Ambasciatore a Panama, tra l’altro in odore di promozione nei prossimi mesi; la responsabile dell’Agenzia di da Lomas de Zamora che ha fatto rientrare un collega in tempo record perché definito “psicopatico”, con l’utilizzo di testimonianze alquanto “discutibili”; quello di un dirigente, da noi “segnalato” all’Amministrazione per alcune violazioni del Codice di condotta nei confronti di alcuni suoi collaboratori; ed ancora quello di un dirigente, definito dirigente di eccelsa bravura che sottopone una sua collaboratrice ad offese quotidiane.

Sappiamo che spesso questi personaggi sono noti e stranoti all’Amministrazione che non interviene pur avendo a disposizione gli strumenti necessari.

E’ indispensabile che l’Amministrazione si assuma la responsabilità di misurare i dirigenti in base alla loro capacità di gestione delle risorse umane, tenendone poi conto nelle valutazioni annuali, nell’assegnazione di incarichi e nelle promozioni.

Oppure ci dica di stare tranquilli perchè il mobbing al MAECI non esiste!