

Ufficio Stampa della Provincia autonoma di Trento

Piazza Dante 15, 38122 Trento

Tel. 0461 494614 - Fax 0461 494615

uff.stampa@provincia.tn.it

COMUNICATO n. 1371 del 20/05/2013

Se ne è parlato in un incontro informativo organizzato dal Comitato Pari Opportunità della Provincia autonoma di Trento

QUEI MALTRATTAMENTI "INVISIBILI": MOBBING E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Incontro informativo, presso il palazzo della Provincia, organizzato dal Comitato Pari Opportunità della Provincia autonoma di Trento e coordinato dalla presidente Barbara Poggio. Oggetto dell'incontro: "I maltrattamenti invisibili: mobbing e molestie nei luoghi di lavoro". Sono intervenute la Consigliera di parità, Eleonora Stenico, la Consigliera di fiducia dell'Università degli Studi di Trento, Barbara Bello e il Dirigente generale del Dipartimento Organizzazione Personale e Affari generali, Silvio Fedrigotti.-

Si è affrontato il tema partendo dalle definizioni di violenza, molestie di genere, molestie a connotazione sessuale, mobbing, straining, stalking; fattispecie dai confini a volte difficili da stabilire, ma che si riferiscono a comportamenti e contesti differenti e che comportano procedure ed interventi di contrasto differenziati.

Durante l'incontro sono stati messi in rilievo gli strumenti, giuridici e non, che la Provincia autonoma di Trento ha adottato negli ultimi anni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro e, in termini più generali, quello della violenza. Si è parlato della legge provinciale n. 6 del 2010 sugli interventi per la prevenzione della violenza di genere; della legge provinciale n. 13 del 2012 sulla promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini e della legge provinciale n. 3 del 2013 sulla prevenzione e contrasto del mobbing e promozione del benessere organizzativo.

La Consigliera di Parità e quella di Fiducia dell'Università di Trento hanno espresso apprezzamento nei confronti del legislatore provinciale per avere saputo affrontare tematiche così rilevanti, soprattutto tenuto conto che, a livello statale, non esiste una normativa specifica che affronta il fenomeno del mobbing. La sua definizione e l'individuazione degli strumenti per il suo contrasto sono infatti elaborati dai giudici sulla base delle norme vigenti.

Si è parlato anche dell'importanza di nominare la figura del o della Consigliere di Fiducia. Con una posizione di assoluta terzietà ed indipendenza, può prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di mobbing e molestie sessuali che hanno luogo nell'ambiente di lavoro. Può farlo attraverso attività di ascolto e tutela della parte che si ritiene vittima, di aiuto ad elaborare eventuali procedure informali o formali di risoluzione del conflitto, oltre che di informazione e formazione, al fine di sensibilizzare i dipendenti e di prevenire questi fenomeni.

E' stata infine sottolineata la necessità che i lavoratori e le lavoratrici prestino molta attenzione ai fenomeni oggetto dell'incontro, li sappiano individuare e riconoscere, offrendo ove occorra il proprio aiuto e la propria solidarietà, per attivare le risorse e gli strumenti a disposizione all'interno dell'amministrazione o del territorio, in un'ottica di responsabilità condivisa: ciò, in particolare, in situazioni come quelle in esame che vedono le vittime troppo spesso incapaci di trovare le forze psicologiche per affrontare il problema e ribellarsi ai maltrattamenti. A tutto questo si deve naturalmente associare la responsabilità dell'organizzazione di appartenenza, a cui non solo fa capo l'obbligo di tutela e di protezione dei propri dipendenti, ma anche il compito di veicolare messaggi chiari, univoci ed inflessibili, affinché le vittime si

sentano protette nel momento in cui decidono di ribellarsi e denunciare. In quest'ottica, è stato sottolineato, l'attività di formazione e informazione riveste un'importanza strategica.

-

()