

Finanza creativa e mobbing

Giovanni D'Agata

20-10-2005

Quando l'azienda licenzia un dipendente "scomodo", colpevole di aver denunciato una clamorosa "frode" ai danni dei consumatori

Ha denunciato l'alterazione, da parte della Compagnia d'assicurazione da cui dipendeva, dei dati relativi ai sinistri e di risarcimenti "gonfiati" a vantaggio di alcuni "fortunati" ed a danno dei molti consumatori.

Ha denunciato la politica della Compagnia d'assicurazione che aveva fissato per ogni dipendente degli obiettivi da raggiungere in termini di numero di sinistri, loro liquidazione e aperture pratiche. Ha denunciato chi imponeva ai dipendenti di alterare i numeri e i dati delle pratiche, aprendo anche due posizioni per sinistro per lo stesso incidente, pur di raggiungere il traguardo prefissato.

Contro questo dipendente è cominciato, prima, il mobbing e poi si è passati al licenziamento.

Questa è, in sintesi, la storia di Giovanni D'Agata, un altro caso di mobbing "paramafioso e violento" nella "tranquilla" provincia italiana.

Ci troviamo a Lecce, negli uffici di una delle sedi della ben nota compagnia d'assicurazioni, La RasService S.c.p.a. Ed è qui che Giovanni D'Agata, ex ufficiale dei carabinieri e funzionario liquidatore presso quell'agenzia, ha sporto la sua denuncia contro la "finanza creativa" dell'ufficio. Sono subito partite le indagini degli inquirenti: il pm della Procura di Lecce, Imerio Tramis, ha aperto un fascicolo d'inchiesta sull'intera vicenda, che poi è stato trasmesso anche alla Procura di Milano, perché nel capoluogo lombardo si trova la sede legale della compagnia di assicurazioni. Gli avvocati di Giovanni D'Agata, Carlo Madaro e Piergiorgio Provenzano, hanno anche presentato un esposto all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato del cui esito ancora non abbiamo notizia. Di più, secondo quanto sostengono gli avvocati dell'ex funzionario, gli atti dell'inchiesta porterebbero alla scoperta di un cartello di compagnie che opera in maniera truffaldina ai danni degli utenti.

La storia di mobbing di Giovanni D'Agata s'inserisce in questo contesto assai complesso, di denuncia di gravi abusi e di inchiesta sugli estremi di associazione a delinquere finalizzata ai danni dei consumatori. Un bel melting pot all'italiana: accusa di estremi di reato, mobbing e poi un licenziamento iniquo.

La storia dell'ex funzionario parte da molto lontano, ed è quella di una professionalità solidamente costruita attraverso gli anni, con molta esperienza. All'età di ventidue anni, nel 1978, Giovanni entra per la prima volta nella struttura di un'assicurazione come libero professionista, per poi essere assunto nel 1986, con contratto a tempo indeterminato, prima come liquidatore e poi come responsabile dell'ufficio. Il suo ruolo prevedeva le specifiche mansioni di ispettore liquidatore della zona di Lecce e provincia, reggendo da solo e senza l'ausilio di impiegati amministrativi, anche parte della provincia di Taranto e Brindisi.

In seguito ai grandi accordi di fusione tra le compagnie assicurative (Allianz Subalpina spa e Ras spa), Giovanni D'Agata viene integrato nella nuova struttura lavorativa della RASSERVICE alle dipendenze di un supervisore di provenienza Ras, e responsabile dell'intero ufficio.

I rapporti tra Giovanni e il suo superiore sono entrati subito, irrimediabilmente, in conflitto; al primo veniva contestata l'uscita dall'ufficio, secondo gli orari contrattuali, ed intimato di proseguire fino a tarda sera anche il venerdì. Nel contempo, egli si rese conto che qualcuno visionava le sue pratiche sulla scrivania, lasciandole poi deliberatamente in disordine affinché lui se ne accorgesse.

Lo scontro maggiore ci fu, poi, quando il capo ufficio tentò di imporgli quelle procedure "farraginose" e non conformi alla tecnica liquidativa e su cui stanno indagando due Procure. In pratica, attraverso aperture fittizie di sinistri, omessa chiusura di incidenti liquidati e imputazione di pagamenti alterati, si cercava di migliorare, sotto il profilo strettamente matematico e statistico i risultati dell'agenzia. Inutile dire, che ad un secco rifiuto a tali procedure da parte del funzionario, i suoi rapporti con il capo entrarono definitivamente in collisione.

Oltre al mobbing ciò che si stava evidenziando erano gli estremi di una clamorosa frode ai danni della collettività.

"Ciò che va ricordato è che tali manipolazioni, se eseguite a livello generale, possono provocare conseguenze a catena, che incidono sul mercato delle assicurazioni, ricadendo sul consumatore, che può giungere così a pagare premi più alti di assicurazione", sottolinea l'avvocato Provenzano.

Giovanni capì, subito, che questa storia presentava contorni ben più gravi, a chiaro sfondo penale, ed iniziò ad annotare sul suo taccuino le altre procedure che venivano "viziate" all'interno dell'ufficio. Come ad esempio, il pagamento ai medici fiduciari, al di sotto di quanto stabilito dalla legge.

La sua posizione divenne così scomoda da gestire che, ad un certo punto, gli vennero addirittura revocati tutti gli incarichi e sospese tutte le pratiche. Questa notizia lo portò al collasso e all'immediato ricovero in ospedale, dove gli venne diagnosticata una "grave sindrome depressiva reattiva". Per questa malattia, Giovanni si assentò dal lavoro per più di tre mesi. Si sottopose ad una serie di accertamenti medici, sia psicologici che psichiatrici, che sottolinearono la "correlazione causale con situazioni lavorative avversative del Mobbing", ricorda il dott. Benfatto che fece la diagnosi di "disturbo post traumatico da stress".

Giovanni D'Agata rientrò al lavoro nel settembre del 2002 e si ritrovò a non avere alcun incarico da lavoro e nessuno, all'interno dell'ufficio, era disposto a fornirgliene alcuno. Anzi, come da manuale del mobbing, le uniche pratiche che gli venivano attribuite erano le semplici fotocopie delle pratiche altrui.

Arrivò il momento della denuncia presso la Procura di Lecce e Giovanni D'Agata venne anche convocato presso la sede di Milano, dove, apparentemente, fu ringraziato per aver dato comunicazione dei fatti che accadevano negli uffici di Lecce.

Ma si trattò di un bluff: Giovanni rientrò in ufficio e si scontrò nuovamente con il suo capo per un banale episodio relativo ad una pausa caffè non autorizzata, e si "meritò" addirittura quattro giorni di sospensione. Questo fatto provocò altri gravi contraccolpi nel precario stato di salute di Giovanni, che si assentò dal lavoro per altri due mesi.

E' evidente, in tutta questa faccenda, che sia l'azienda che il capo ufficio hanno svolto in egual misura da "elementi fortemente stressanti", stigmatizzando di volta in volta i comportamenti del funzionario. E in quest'ottica hanno proseguito, nel tentativo di emarginarlo e di metterlo in chiara difficoltà, sino a portare Giovanni ad un ulteriore collasso ed a una lunga malattia.

Rientrato al lavoro, il "tunnel del mobbing" non era ancora arrivato in fondo: prima gli vennero affidate delle pratiche di agenzie non più esistenti e poi, vennero affisse in bacheca le valutazioni dei liquidatori comunemente utilizzate in quel settore (tempi di liquidazione, percentuale di scarico etc....), dove, lui, chiaramente, risultava ultimo. Lo scopo di tale affissione, in altri termini, non era altro che l'ennesimo atto prevaricatorio e discriminatorio nei suoi confronti. Ma non l'ultimo.

Last but not least Giovanni D'Agata è stato, infine, licenziato. Ancora oggi, sta pagando le conseguenze di questo licenziamento e i contraccolpi psico-fisici che questo grave stato di tensione, vissuto in ufficio, hanno avuto sulla sua salute. La sua disavventura umana e professionale ha fortemente segnato la sua vita e quella della sua famiglia. A Lecce, attende, fiducioso, che la giustizia faccia il suo corso. Resta, quindi, ai giudici l'ultima parola.

Giovanni D'Agata

COMMENTI

stopmobbing.it - 20-10-2005

COSA E' IL MOBBING?

Violenza morale o psichica in occasione di lavoro: atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a

compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore.

In inglese "to mob" significa aggredire. Nella pratica si può tradurre con due sole parole: porcheria indicibile. Una vera e propria piaga sociale, paragonabile per gravità e vastità al fenomeno dell'usura. E' un vero e proprio fenomeno delinquenziale di massa. Vi compaiono tre attori: la vittima (il mobbizzato), il o i carnefici (il/i mobbers), i complici (i colleghi, la rappresentanza sindacale....).

Profilo personale della vittima: intelligente un po' più della media, altruista, ingenuo, insoddisfatto, un po' rompipalle, onesto, con un forte senso dei valori ivi compreso il senso di attaccamento al lavoro e all'azienda. Non tollera le ingiustizie su nessuno.

Profilo personale del mobber: cattivo, spesso, con riferimento alla meritocrazia aziendale, di livello mediocre, con indubbi problemi all'interno del proprio nucleo familiare, ladro...

Molti dei meccanismi che vengono messi in atto dai mobbers ricalcano fedelmente quelli mafiosi: le motivazioni alla base (spesso denaro), l'omertà, la volontà criminale, il patto stretto per eliminare qualcuno, l'agire di nascosto...

Il mobbing viene usato in quelle aziende (tante) che vogliono licenziare un dipendente divenuto scomodo.

Spesso non è la proprietà dell'azienda che scatena il mobbing, ma poi vi si adegua. Ve la immaginate un'azienda che dà ragione all'impiegato e torto al manager?

Questa è una aggravante, perché l'azienda pur sapendo e conoscendo, lascia fare e da un certo momento in poi partecipa: la lettera di licenziamento la firma la proprietà, non il direttore corrotto!

Il mobbing si verifica nelle aziende di medie grandi dimensioni. In primis perché in quelle a carattere padronale, non esistendo art. 18, è più facile il licenziamento individuale e il secondo è perché le consorterie paramafiose mobbiste insorgono e si radicano nelle grandi aziende, laddove in assenza di un padrone, è più facile fare il bello ed il cattivo tempo.

Perché si scatena il mobbing?

Nella stragrande maggioranza dei casi alla base c'è sempre la solita cosa: i soldi.

Mazzette, lavori in nero, tangenti che taluni, in virtù della loro posizione, pretendono e ritengono giusto percepire.

Altre volte, poche, possono essere pregiudizi ("porta jella", è ciccione....). Altre volte ancora invece colpisce il dipendente "ribelle" quando ad esempio rifiuta turni domenicali attenendosi al suo contratto

Occorre distinguere il mobbing da taluni fenomeni che gli somigliano ma che altro sono: il bossing (una specie di mobbing tra capi), il nonnismo nelle caserme, le molestie sessuali nei confronti delle segretarie "che non ci stanno". Tutte questi casi manifestano soltanto sintomi di mobbing.

Il mobbing deve riferirsi esclusivamente alla volontà di liberarsi del personaggio scomodo mediante licenziamento o dimissioni.

Il mobbing all'inizio è verticale (da capo a sottoposto); ma poi, quando non riescono ad annientarvi, vi scatenano contro anche i colleghi e diventa orizzontale.

Cosa provoca? Una sacco di danni; ansia, insonnia, depressione e nei casi più gravi disturbi della psiche anche irreversibile e insorgere di patologie varie (eczemi, eruzioni cutanee, tumori...).

Cosa fare? Due cose: resistere (resistere, resistere, resistere), raccogliere prove.

Perché? Perché le aziende accetteranno di smettere di usare il mobbing quando il Giudice, davanti al quale le portate, infliggerà loro

una dura bastonata.

MAURO CORRADINI

Stopmobbing.it

Cocco - 20-10-2005

Solidarietà a Giovanni innanzitutto.

Ma la formale solidarietà non basta.

Ciò che si è verificato per Giovanni si verifica per molte altre persone e potenzialmente per tutti i lavoratori che rispettano le regole senza aggirarle o lasciare che altri le aggirino.....e tutti noi lo sappiamo!

Se così non fosse il mobbing orizzontale non troverebbe terreno fertile per svilupparsi. E invece lo trova.

Lo trova perché i colleghi di lavoro rimuovono il fatto principale per autogiustificare la propria condotta di appoggio al mobbing verticale onde evitare di fare la stessa fine di Giovanni, diventando COMPLICI di un'azione che pur senza la minaccia delle armi è condotta in stile perfettamente mafioso. Se osi denunciare perderai il lavoro e se sei ostinato anche la salute.

Il suo licenziamento non ha quindi un unico tipo di committente ma ne ha tanti.

Tutto può essere comprensibile ma non è certo per questo giustificabile.

Senza contare che senza l'appoggio diretto o indiretto dei colleghi di lavoro al capo, a Giovanni o a quelli come lui, non sarebbe successo quello che è successo.

Il singolo individuo che incorre in problemi simili non è escluso che istintivamente auguri analoga sorte ai colleghi, che anche solo col silenzio, non lo hanno difeso.

E' facile capire che in questo modo non si fa altro che rendere forte, anche economicamente, il padrone nelle sue vecchie e nuove forme, e che tali meccanismi si radichino facilmente laddove il ricatto, di qualsiasi tipo, può essere forte, o il senso di debolezza dell'individuo solo, è amplificato da un sistema schiacciante.

"Padrone" è un vecchio termine?

A me non sembra.

E' antiquato chi non accetta di essere sfruttato?

Paradossalmente, oggi mi dicono di sì.

E' moderno chi accetta di essere servo e le leggi, in assenza di coscienza e pretesa del diritto da parte della collettività, non servono a molto.

Un saluto a Giovanni.

Cocco

PS

E c'è chi trascorre una buona parte del proprio tempo a pensare ad ogni "passo" che fa poiché se ne sbaglia uno, anche piccolo, come può essere stato prendere un caffè in una pausa non autorizzata, oppure farsi sfuggire una minima circolare interna, potrebbe essere sottoposto al ricatto del tipo "io ci passo sopra ma tu cedi un diritto".....e anche questo è mobbing per chi il diritto non lo vuole cedere.

carlo madaro - 07-11-2005

Il mobbing inferto al Sig. D'Agata Giovanni è strategico di provenienza d'oltreoceano e sperimentato nella Enron (lo scandalo americano dove sono coinvolte soc. come la McKinsey e l'Andersen consulting: le stesse, non a caso, di questa storia.)

Da "American Lies" di Alessandro Spaventa: "In un libro uscito nell'ottobre del 2001 dal titolo THE WAR FOR TALENT, tre consulenti della McKinsey descrivono l'elemento fondamentale che, a parer loro, distingue le aziende di successo: . Per la McKinsey e i suoi epigoni il sistema, l'azienda, è forte tanto quanto lo sono le sue star, i suoi talenti. Negli anni Novanta, la cultura del talento si diffonde a ritmi vertiginosi in tutta Corporate America. Le idee della McKinsey, come sempre, diventano una bibbia, e Skilling ne è uno dei profeti più entusiasti. Il suo staff arruola ogni anno centinaia di giovanissimi diplomati MBA, strapagandoli e promettendo loro opportunità mirabolanti. , dichiara Ken Lay ai consulenti McKinsey in visita alla sede della Enron a Houston, . Alla base della visione

Mckinsey - e quindi della Enron - c'è un processo chiamato " differenziazione e affermazione " o, nella più volgare traduzione nel linguaggio enroniano, rank and yank, ovvero mors tua, vita mea. Il meccanismo è spiegato con brutale chiarezza dagli autori di The War for Talent, secondo i quali una o due volte l'anno i dirigenti di un'azienda devono sedersi al tavolo e dividere i dipendenti in tre gruppi: A,B e C. Quelli del gruppo A devono essere stimolati e remunerati ben oltre il loro impegno. Quelli del gruppo B devono essere incoraggiati e aiutati. Quelli del gruppo C vanno rimessi in carreggiata oppure licenziati. Alla Enron, il sistema viene applicato quasi alla lettera. In ogni divisione, per due volte all'anno si riunisce il comitato per la valutazione dei risultati, che assegna a ciascuno dei dipendenti un punteggio da 1 a 5 sulla base di 10 differenti criteri. Ai primi in classifica vengono corrisposti bonus di due terzi superiori rispetto ai colleghi, mentre agli ultimi non spettano né incentivi né stock options. In certi casi, i dipendenti meno brillanti vengono semplicemente mandati a casa. Il sistema, apparentemente lineare, anche se crudele, è in realtà una specie di prova di sopravvivenza, un attraversamento del Nilo su una corda sottile. A ispirare il meccanismo, infatti, è la cultura del "tagliafuori", nella quale le fortune degli uni sono legate a filo doppio alle sventure degli altri. E' fin troppo facile immaginare che cosa succede quando al malcapitato di turno tocca essere esaminato dai colleghi mentre si affanna a spiegare i risultati semestrali sotto un tabellone sul quale campeggia la sua foto. Il sistema si presta anche a manipolazioni malevole. Può accadere che, per mettere qualcuno in cattiva luce, i membri del comitato cambino ad arte le cifre dei contratti. Spiega un ex dirigente della Enron: A causa della complessività dei calcoli, ci possono volere settimane prima di capire che cosa sia stato cambiato. Per allora o il contratto era già stato bocciato oppure venivi licenziato. CHIUNQUE NON ABBRACCI LA CULTURA DEL " TAGLIAFUORI " VIENE ETICHETTATO COME UNO CHE "NON CI ARRIVA", UNO "SCOPPIATO", UNO "SCARTO" CHE VERRA' FATTO FUORI AL PROSSIMO GIRO. Le sessioni di valutazione diventano un incubo per i meno spregiudicati, per chi per un motivo o per l'altro non ce la fa, e soprattutto per chi non riesce a realizzare il budget assegnato da Lay, Skilling e Fastow al momento della definizione degli obiettivi. Chi non raggiunge la cifra prevista, quasi sempre fuori portata, corre il rischio di essere "riposizionato", ovvero, nel linguaggio enroniano, di essere spostato presso un altro dipartimento, per poi essere sottoposto a una nuova decisione".

Da quello che emerge dalla lettura dell'emistichio tratto dal citato libro del Prof. Spaventa, il mobbing subito dal Sig. D'Agata è spietato e conseguente alle denunce di irregolarità poste in essere, presentate all'autorità giudiziaria scaturite dai valori che lo contraddistinguono. Attendiamo l'esito delle decisioni che il Gip di Lecce sta per intraprendere in questi giorni circa il rinvio a giudizio per lesioni colpose ed altro a carico del capo ufficio e forse di altri.