



Mobbing, nuova frontiera di impegno sindacale

La ricerca di soluzioni efficaci alla grave crisi economica che sta attraversando il nostro Paese e l'Europa, la recente approvazione della riforma del mercato del lavoro, di cui avremo modo di approfondire i contenuti nei prossimi numeri del giornale, sono temi che occupano legittimamente le prime pagine dei quotidiani e la maggior parte dei dibattiti pubblici ma che non ci esimo dall'occuparci e preoccuparci anche di altri aspetti importanti che attengono alla salute ed alla vita professionale di lavoratrici e lavoratori.

Un recente seminario di studio dell'Ilnas, promosso dalla presidenza nazionale e dallo sportello mobbing, ha richiamato l'attenzione su un fenomeno di cui si parla sempre meno ma che è in costante aumento.

Fino a una quindicina di anni fa c'era un basso livello di consapevolezza sulle tematiche del mobbing. Noi stessi, come sindacato, facevamo fatica a cogliere la reale portata del problema. I termini più tradizionali della contrattazione e del conflitto sociale tendevano a proporre una visione delle dinamiche del mobbing come elementi riconducibili più alla sfera del disagio personale che non all'ordine generale dei problemi.

Il sindacato che tutela gli interessi organizzati dei lavoratori, era palesemente in difficoltà a confrontarsi col tema dei diritti individuali di lavoratrici e lavoratori. Oggi che la conoscenza del fenomeno si è ampliata e consolidata, abbiamo ben

chiaro che dietro al mobbing si nasconde una vera e propria malattia delle organizzazioni che dovrà sempre più diventare una frontiera dell'impegno sindacale e dell'attività di contrattazione. Ad esserne maggiormente colpite oggi sono le donne, in particolare quelle immigrate, e come categorie quelle che svolgono lavori meno qualificati.

La tutela della salute e della sicurezza, anche attraverso l'attenzione al rischio psicosociale, e l'affermazione del benessere in azienda rappresenta uno dei principali temi di azione, una delle principali missioni per la Cisl, in linea con l'impegno costante e concreto che stiamo portando avanti con l'attuazione dei principi contenuti nella "Piattaforma sulla prevenzione della violenza sulle donne e i minori" e attraverso iniziative specifiche volte a coinvolgere le donne nelle Rls. L'importanza del ruolo e dell'intervento sindacale in tali ambiti è peraltro rimarcata dalla preoccupante diffusione del fenomeno

no delle patologie legate allo stress da lavoro. Secondo le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, gli stati patologici derivanti da questo tipo di rischio sono in continuo aumento tanto che viene stimato che nel 2020 potrebbero realisticamente costituire una delle prime cause di assenza dal luogo di lavoro.

In questo ambito è importante valorizzare al massimo i nuovi spazi di contrattazione con le aziende, dati principalmente dagli accordi di clima attraverso la loro promozione, la formazione adeguata degli operatori che andranno ad occuparsene ed il consolidamento della rete che il sindacato ha creato con le professionalità in ambito principalmente clinico. Lo sviluppo, poi, delle nuove forme di relazioni sindacali come la concertazione e la bilateralità possono e devono diventare anche strumenti di supporto per questo tipo di rischi che vengono accentuati anche dal peso della crisi economica e dalla crisi di mercato delle imprese. Dobbiamo

quindi impegnarci affinché il lavoro diventi uno spazio di realizzazione personale, un momento piacevole della vita delle persone, perché ciò produce motivazione, passione, coinvolgimento, desiderio di migliorare le proprie prestazioni e la propria carriera. In una parola incrementa il benessere delle organizzazioni, che è anche un elemento chiave per il recupero del valore sociale del lavoro, della produttività e della competitività del sistema Italia.

Una corretta valutazione dei rischi attraverso le indagini di clima, che prendono in esame ad esempio il genere, le diversità, ai rapporti interpersonali, il ruolo ricoperto, l'ergonomia e l'ambiente, consentono normalmente di indicare il livello ed il grado di presenza di stress sul lavoro e di individuare le variabili individuali ed organizzative che lo determinano. Ed è in tale ambito che il sindacato gioca un ruolo importantissimo, dal momento che ha la possibilità di validare, avallare e condividere gli strumenti utilizzati, anche spiegandoli in as-

sembra ai lavoratori. Per questo è molto importante la preparazione tecnica specifica dell'operatore sindacale che andrà a confrontarsi con i consulenti aziendali e tutte le professionalità e le istituzioni coinvolte, garantendo nel contempo il rispetto della privacy e dell'anonimato. Ma l'attività sindacale può agire anche su altri versanti. Sulla promozione della salute, attraverso l'informazione, la formazione e sensibilizzazione di lavoratori e lavoratrici, delle figure istituzionali e degli organi di stampa. Per quanto concerne la prevenzione, può svilupparsi su proposte di interventi finalizzate alla riduzione, controllo e/o eliminazione dei fattori di rischio. È, non ultima, l'azione di stimolo per qualificare la cornice legislativa esistente per favorire, laddove inesistente, come nel caso del mobbing, una normativa adeguata ed efficace. Il lavoro è cambiato. Non solo il reddito ma anche la salute e la sicurezza sono i fondamentali della "buona occupazione".

Liliana Ocmin



Osservatorio

Cronache e approfondimenti delle violenze sulle donne / 153

VIOLENZA DONNE. ONU: IN ITALIA FATTI SFORZI MA POCCHI RISULTATI

In Italia "sono stati fatti sforzi dal governo per affrontare la questione della violenza contro le donne, anche attraverso l'adozione di leggi e politiche, la creazione e la fusione di enti governativi responsabili della promozione e tutela dei diritti delle donne ma questi risultati non hanno portato ad una diminuzione della percentuale di femminicidi o si sono tradotti in un vero e proprio miglioramento della vita di molte donne e ragazze". Sono le conclusioni cui arriva il rapporto dell'Onu sullo stato della violenza contro le donne in Italia, presentato a Ginevra dalla special rapporteur per il contrasto della violenza sulle donne, Rashida Manjoo, durante la ventesima sessione sui diritti umani. Secondo il dossier (che è il risultato di 10 giorni di investigazione e analisi condotte in Italia personalmente da Rashida Manjoo a gennaio 2012) la violenza domestica è la forma più pervasiva di violenza, con un tasso di prevalenza fino al 78,21 e continua a colpire le donne in tutto il Paese. Inoltre, gli atti di violenza domestica sono per la maggior parte gravi: il 34,5% delle donne ha segnalato di essere vittima di gravi incidenti violenti; il 29,7% lo ha dichiarato "sufficientemente grave"; mentre il 21,3% delle vittime si è sentita in pericolo quando la violenza è stata perpetrata. Eppure solo il 18,2% di quelle donne considera la violenza domestica un crimine e, anzi, il 36% lo accetta come un evento normale. Allo stesso modo, solo il 26,5% delle donne considera lo stupro o tentato stupro come un crimine. La violenza domestica si riflette in un numero crescente di vittime donne: dall'inizio degli anni novanta è diminuito il numero di omicidi di uomini su uomini, mentre il numero di donne uccise da uomini è aumentato. Una relazione sul femminicidio basata sulle informazioni fornite dai media indicava che nel 2010 erano state 127 donne le donne assassinate (di cui il 70% italiane) da uomini, dei quali il 76% era italiano (situazione che contrasta con l'opinione comune che tali crimini siano commessi da uomini stranieri). Nel 54% dei casi di femminicidio l'autore è stato un partner o ex partner e in solo il 4% dei casi era un autore sconosciuto alla vittima. Le cause del femminicidio includono la separazione di una coppia, il conflitto all'interno della relazione affettiva, la questione dell'onore, la disoccupazione e la gelosia, tutti fattori che spesso si sovrappongono e coesistono. "Purtroppo, la maggioranza delle manifestazioni di violenza non sono denunciate perché vivono in un contesto culturale maschilista - ha detto Rashida Manjoo -. Femminicidio e femminicidio sono crimini di Stato tollerati dalle pubbliche istituzioni per l'incapacità di prevenire, proteggere e tutelare la vita delle donne. In Italia sono stati fatti sforzi da parte del Governo, attraverso l'adozione di leggi e politiche, incluso il Piano di Azione Nazionale contro la violenza, ma questi risultati non hanno però portato ad una diminuzione di femminicidi o sono stati tradotti in un miglioramento della condizione di vita delle donne e delle bambine".

(A cura di Silvia Boschetti)

conquiste delle donne

A NAPOLI WORKSHOP CISL SU PROGETTO NUOVE ENERGIE

Management di genere, modelli di leadership femminile, strumenti per la conciliazione vita-lavoro, sono gli argomenti discussi, alla presenza del Segretario Confederale Cisl Liliana Ocmin, nel workshop, organizzato dalle responsabili dei coordinamenti donne Cisl regionale, provinciali e di categoria, che si è svolto a Napoli. L'incontro si inserisce nelle attività/azioni previste dal Progetto "Nuove

Energie", promosso dalla Cisl nazionale, ai sensi della legge 125, insieme ai partner Ial nazionale, Laboratorio delle Idee ed Erifo. Si tratta della fase finale del Progetto che si pone l'obiettivo, attraverso la realizzazione appunto di workshop di mainstreaming, di favorire momenti di riflessione e analisi progettuale allargata tra le donne e i colleghi e le colleghe dirigenti sulle principali tematiche che attengono all'empowerment femminile, per condividere e consoli-

dare le buone prassi apprese e sperimentate durante l'intero percorso progettuale. Hanno portato il loro contributo al dibattito Giuseppe Cucca, docente di programmazione neuro linguistica, che ha trattato della questione del management di genere e delle modalità di comunicazione, e Carmine Marmo, formatore e direttore del corso nazionale "Nuove Energie", che ha parlato più specificamente delle competenze manageriali, dei diversi modelli di leadership di genere e degli strumenti per la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Gli interventi di Daniela Iannuzzelli, coordinamento

donne Usl Campania, Veronica Vecchione, coordinamento donne Cisl Politiche Europee, Fabiana Lepre, formatrice nazionale Fistel, Anna Letizia, coordinamento donne Usl Napoli, Sabrina Pesce, coordinamento nazionale donne Cisl università, Maria Ilena Rocha, coordinamento nazionale donne Anolf, hanno affrontato, portando la propria diretta testimonianza, il tema dell'uso della tecnologia come mezzo di conciliazione tra affetti e carriera. A concludere i lavori ed a consegnare gli attestati di partecipazione è stato il segretario generale Cisl Campania, Lina Lucchi. (L.M.)