

Intervista a Liliana Ocmin **Segretario Confederale Cisl**

di Claudio Cortesi

Ritiene che vi sia stata una crescita o una diminuzione della violenza nei luoghi di lavoro negli ultimi dieci anni? È cresciuta la consapevolezza del problema in questo decennio?

A riguardo è difficile fornire dati e numeri precisi poiché si tratta di un fenomeno molto complesso e articolato. In linea generale, se riprendiamo i dati più aggiornati del “Fourth European Working Conditions Survey”, che si riferiscono al tema “Violenza e mobbing nel posto di lavoro” possiamo dire che negli ultimi anni vi è stata una crescente incidenza tra condizioni di lavoro e problemi di salute psicologica. Tra le cause che favoriscono questo tipo di problemi rientrano il mobbing, la violenza fisica, le minacce, le diverse forme di discriminazione, con effetti negativi non solo sul lavoratore in termini di salute fisica e mentale ma anche sul contesto relazionale e produttivo. Per quanto concerne il mobbing, i dati statistici a disposizione, riferiti all’Europa a 27, parlano di una percentuale per gli uomini pari al 4,3%, per le donne di un 6,1% e per le giovani donne si sale all’8% con specifico riferimento al mobbing di natura sessuale.

La tendenza a crescere di questi fenomeni non vuol dire però che non vi sia conoscenza o consapevolezza da parte dei lavoratori e dei datori di lavoro, grazie anche alla sempre maggiore opera di sensibilizzazione e informazione svolta dal sindacato nei loro confronti. Per citare qualche iniziativa in casa Cisl, voglio ricordare la “Piattaforma sulla prevenzione della violenza su donne e minori”, la Campagna “Diventa RLS” (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e la pubblicazione del volume “Salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere”.

Ovviamente queste azioni di tipo culturale necessitano di regole certe se si vuole potenziarne gli effetti. Il cammino intrapreso è ancora lungo e difficile, ma favorire una maggiore consapevolezza collettiva dei rischi per la salute connessi alla propria attività lavorativa resta la strada maestra per arginare e governare questi fenomeni.

Sono frequenti i casi di lavoratori vittime di aggressioni fisiche? Vi sono settori professionali più a rischio? In Europa lo è chi lavora nei settori dei servizi e dell’educazione, ritiene accada lo stesso in Italia? Può raccontarci alcuni episodi che avete affrontato come sindacato?

Così come accade negli altri paesi europei anche in Italia i settori e le professionalità potenzialmente più esposte a forme di violenza sono quelle che prevedono un contatto più diretto con il pubblico o comunque nel sociale. In particolare, i target a rischio si possono rinvenire tra:

- le donne impiegate nelle aree dei settori economici industriali, commerciali, dei servizi tra cui il lavoro domestico e l’assistenza alla cura della persona;
- le lavoratrici immigrate con riferimento particolare a quelle irregolari appartenenti a gruppi etnici stigmatizzati e ghettizzati;
- le lavoratrici e i lavoratori impiegati nei settori (agricoltura, edilizia, lavori di cura ecc.) dove il ricatto lavorativo e, in taluni casi, sessuale possono incidere profondamente sulle scelte personali e individuali quali ad esempio quelle legate alla gravidanza e alla famiglia

che spesso possono sfociare anche nell'odiosa pratica delle cosiddette "dimissioni in bianco".

Quali forme di violenza psicologica sono più diffuse? La Cisl ha attivato lo sportello Mobbing: che quadro emerge dalla sua attività?

Proprio in tema di salute e sicurezza è importante ricordare la nostra legislazione che con il Decreto legislativo n. 81/08 e successive integrazioni ha introdotto importanti novità. Di particolare interesse è, in questo senso, l'articolo 28 nel quale si dice, in sostanza, che nella valutazione dei rischi si deve tener conto, tra gli altri, di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Inoltre diversi studi condotti a livello europeo mostrano come i livelli di malattia correlati allo stress da lavoro abbiano una incidenza sulle donne doppia rispetto agli uomini. Si tratta di stress causati da diversi fattori tra cui figurano le molestie sessuali, le discriminazioni legate al genere nonché le difficoltà a equilibrare lavoro e famiglia.

I dati più completi per l'Italia sono quelli che l'Istat ha diffuso nel settembre 2010. Per la prima volta è stata effettuata un'indagine sul disagio degli individui nelle relazioni lavorative, sulla base di una convenzione stipulata con il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Dei 29milioni 128mila lavoratori che nel corso della loro vita lavorativa hanno avuto superiori o colleghi o persone a loro sottoposte (84,7 per cento dei lavoratori attuali o passati), il 9 per cento (2milioni 633mila) dichiara di aver sofferto, nel corso della vita, vessazioni o demansionamento o privazione dei compiti. Il 6,7 per cento ha sperimentato una tale situazione negli ultimi tre anni e il 4,3 per cento negli ultimi 12 mesi. A subire di più sono le donne, con il 9,9 per cento nel corso della vita. L'analisi per genere, poi, mostra ulteriori differenze. Le lavoratrici subiscono più di frequente, rispetto ai propri colleghi maschi, le scenate, le critiche senza motivo, vengono più spesso umiliate, non si rivolge loro la parola e ricevono più offerte o offese di tipo sessuale e sono più esposte al fenomeno delle "dimissioni in bianco".

A livello internazionale l'ILO (International Labour Organization) ha adottato, nel 2006, una convenzione generale sulla sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, accompagnata da una serie di raccomandazioni, ivi compresa la realizzazione di sistemi di rilevazione di dati.

La Cisl è particolarmente attenta al tema del benessere della persona nei luoghi di lavoro, visto anche come leva per rilanciare occupazione e produttività, da realizzare mediante la contrattazione di secondo livello. Intervenire per prevenire o arginare questi fenomeni con i cosiddetti "accordi di clima" allo scopo di elaborare codici di condotta, linee-guida e buone prassi per contrastare tutte le forme di discriminazione sessuale e le molestie, fare formazione e informazione, creare una commissione mista tra azienda e parti sociali, porre il datore di lavoro nelle condizioni di sanzionare dal punto di vista disciplinare chi crea turbamento in azienda, sono azioni possibili e coerenti anche con la normativa vigente che affida proprio alla contrattazione collettiva un ruolo determinante a riguardo.

Nel 2000 sono nati gli "sportelli di ascolto mobbing" che nel tempo sono divenuti un punto di riferimento per tutti i soggetti che hanno problemi sul lavoro.

Da questa esperienza è stata realizzata una recente ricerca di Fernando Cecchini, coordinatore nazionale dei centri mobbing Inas-Cisl, da cui emerge che le molestie non solo provocano danni nel momento in cui si verificano, ma soprattutto cambiano radicalmente gli aspetti della vita dei lavoratori i quali finiscono per perdere gli affetti, gli amici, il sostegno economico, a cui si aggiungono serie patologie che possono determinare eventi negativi e drammatici. Tra i dati più significativi si rileva che il 39% cambia radicalmente lavoro, che il 28% si divide dal partner, che il 54% si isola allontanandosi dagli amici, il 33% ha problemi economici per spese di medici e

avvocati, il 49% ha serie patologie, il 74% si sente svuotato e non ha interessi, il 75% subisce una dequalificazione, il 40% lascia il mondo del lavoro, il 53% ricorre ai tribunali e qualcuno arriva perfino al suicidio. La molestia inoltre ha un maggiore effetto sui lavoratori che ignorano i loro diritti sindacali. Infine, è da evidenziare il fatto che socialmente il fenomeno procura danni al lavoratore, al suo nucleo familiare, all'azienda dove il mobbing viene effettuato, all'intera comunità nazionale per i supporti economici, sociali, sanitari che dovrà sostenere.

Dai dati raccolti si evince la necessità di una legge nazionale dedicata al mobbing che faccia chiarezza sul fenomeno e sia un deterrente per i molestatori.

Quali misure di prevenzione e di contrasto alla violenza considera più efficaci? Impresa e sindacato cooperano proficuamente per affrontare il fenomeno?

Nella richiamata "Piattaforma sulla prevenzione della violenza sulle donne e i minori" viene sottolineata l'importanza del lavoro di rete tra tutti i soggetti coinvolti e interessati: parti sociali, forze dell'ordine, realtà del mondo dell'associazionismo laico e religioso, ministeri competenti e istituzioni territoriali con l'obiettivo di monitorare, prevenire e contrastare il fenomeno in tutte le sue forme e offrire al Parlamento un contributo fondamentale di conoscenza. Sono necessari nel contempo interventi concreti che incidano sul tessuto culturale ed educativo, a partire da adeguate campagne informative e di sensibilizzazione nei luoghi di lavoro da parte del sindacato e dei datori di lavoro, nei confronti dei giovani mediante azioni mirate nella scuola, come, ad esempio, l'insegnamento dell'educazione sessuale. Fondamentale, ovviamente, anche il sostegno alle vittime che deve essere di tipo economico e psicologico oltretutto sanitario.

In questo sforzo, auspichiamo una sempre maggiore disponibilità a collaborare da parte delle aziende, più consapevoli dei rischi cui le stesse vanno incontro se questi comportamenti e fenomeni non vengono controllati e governati, così come previsto anche a livello europeo.

Ribadiamo, dunque, l'importanza di affrontare la questione nelle piattaforme contrattuali attraverso l'inserimento di norme finalizzate al miglioramento del clima aziendale e alla costruzione di condizioni di benessere organizzativo. La contrattazione aziendale di secondo livello deve concentrarsi su azioni capaci di agire positivamente in termini di soddisfazione delle persone, sviluppando un elevato coinvolgimento e una giusta adesione ai valori dell'azienda oltre che buone relazioni interpersonali fondate sull'ascolto e la comprensione. Perché il lavoro cessi di essere pura e semplice prestazione per caratterizzarsi come strumento di autorealizzazione.

Vi sono categorie di lavoratori più a rischio? Se sì, quali (giovani, neoassunti, donne, migranti, anziani, ecc.)?

I soggetti richiamati sono certamente quelli più a rischio di esclusione sociale e lavorativa, come nel caso in particolare dei giovani.

Ritiene che culturalmente nelle aziende italiane vi sia "tolleranza zero" contro ogni forma di violenza? Vi sono differenze tra piccole e grandi imprese?

La "tolleranza zero" è un obiettivo a cui dobbiamo lavorare tutti, istituzioni e parti sociali. È importante rafforzare sempre di più la coscienza e la conoscenza del fenomeno nella società come nei luoghi di lavoro, nella consapevolezza che contrastare ogni forma di violenza è un bene tanto per i lavoratori quanto per l'azienda.

La violenza nei luoghi di lavoro può verificarsi ovunque non vi sia un efficace ed effettiva azione di prevenzione, monitoraggio e sanzione.

Claudio Cortesi

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo