

*Per tutte le violenze consumate su di lei,
per tutte le umiliazioni,
per la sua intelligenza che avete calpestato,
per il suo corpo che avete sfruttato,
per l'ignoranza in cui l'avete lasciata,,
per la libertà che le avete negato
per la bocca che le avete tappato,
per le ali che le avete tagliato,
per tutto questo:
"In piedi, Signori, davanti a una Donna!"
William Shakespeare*

Oggi mi interessa porre la vostra attenzione su un effetto della crisi economica: la modificazione dei comportamenti sociali degli individui, ovvero l'aumento dei comportamenti aggressivi. Numerosi sono gli episodi di violenza che apparentemente sono immotivati ma che possono essere ricondotti ad un'unica radice, ovvero l'insicurezza, la precarietà, il disagio. Assistiamo tutti i giorni all'aumento degli episodi di violenza sia fuori che all'interno del posto di lavoro.

In effetti in Italia i **comportamenti persecutori** stanno aumentando pesantemente a danno delle donne, il 75% sono vittime femminili. I dati statistici ISTAT sembrano essere un bollettino di guerra: su 2 milioni 938 mila donne intervistate il 14,3 % ha subito violenza sessuale o fisica dal proprio partner o dal proprio ex. Registro che nel nostro Paese molto c'è da fare: bisogna cambiare la cultura verso la discriminazione femminile. I reati in materia sessuali sono tantissimi, dobbiamo fare cultura al fine di di far uscire le donne dalla bolla di silenzio. La UIL può aiutare le vittime ad uscire dal circolo vizioso attraverso i nostri centri di ascolto che le aiuteranno nel fare la denuncia. Qui si apre un annoso problema. E' capitato che spesso le denunce non vengono accolte dalle organizzazioni preposte. **Su questo il coordinamento nazionale sta opportunamente lavorando con la il sindacato UIL della polizia per costruire un protocollo di intesa "per aiutare le vittime concretamente".**

E sul **posto di lavoro** riscontro sempre di più un disagio e un malessere: le persone incontrano maggiori difficoltà nello stare "bene" sul posto di lavoro; ed ecco fiorire le ricette che le imprese e le aziende sono state costrette ad inventarsi. Tutte queste soluzioni, tirate fuori dal cappello magico di qualche guru, indicano che le dipendenti modello devono a) essere impegnate, b) credere nel loro lavoro e trovarvi motivi di felicità, c) essere elastiche, versatili e trovare esaltante ciò che è alienante. Nasce, quindi, il circolo vizioso manipolativo per cui esse si illudono di essere inserite in una scala gerarchica mentre sono soltanto piccolissimi ingranaggi; si dice che sono autonome ma allo stesso tempo vengono imposti loro obiettivi vincolanti. Nasce una sorta di schizofrenia organizzativa che destabilizza l'equilibrio psichico delle lavoratrici. Il meccanismo perverso manipolatorio delle organizzazioni provoca una tensione permanente che genera paura: paura del cambiamento, paura di non raggiungere gli obiettivi, paura delle ritorsioni ,

paura paura paura! Paura che diventa un verme che piano piano corrode le viscere delle lavoratrici. L'individuo in preda alla paura può paralizzarsi o attaccare. Nel primo caso ci sono le vittime delle azioni aggressive, nel secondo caso ci sono i carnefici.

Nel **settore privato** le aziende in crisi, possono subire ristrutturazioni che richiedono, nei casi positivi, la ricollocazione delle lavoratrici, mentre nei casi negativi, licenziamenti. La ricetta anche qui sembra essere la più ovvia. Estromettendo e mandando via le lavoratrici, attraverso una strategia comportamentale manipolativa perversa dolosa e ripetuta nel tempo che favorisce l'aumento di tensioni nei rapporti di lavoro, con effetti cumulativi. Tutto avviene in un silenzio inquietante e nell'indifferenza generale di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici. Ciò provoca alle lavoratrici, inserite nella black list, un pesante crollo psichico.

Nel **settore pubblico** la situazione non va certo meglio. In Italia in questi ultimi anni eminenti esponenti del governo precedente hanno affermato che le "lavoratrici pubbliche erano fannullone ed erano un costo per il nostro paese". Mi sono sempre chiesta se questa strategia schizofrenica perversa aveva come obiettivo il suicidio collettivo delle dipendenti pubbliche. E' forse così che colmiamo la voragine del debito pubblico? Per una volta si vuole emulare la Francia? Infatti in quel paese il tasso di suicidi dei lavoratori e delle lavoratrici è di circa 300-400 ogni anno.

Mi è stato insegnato che la motivazione per l'essere umano è quel processo che ci spinge in una determinata direzione, la ragione interiore che ci guida, la molla che ci indirizza nelle nostre scelte. E' grazie alla motivazione che le lavoratrici riescono a trovare una spinta propulsiva nel processo lavorativo di per sé alienante. Infatti si sa che il sentimento dell'inutilità genera un circolo vizioso che provoca malattie gravi psichiche. I dati OSHA del 2010 affermano che in tutta l'Unione Europea la perdita di produzione che deriva dall'esclusione occupazionale di lavoratori e lavoratrici per ragioni di salute è pari 3000 miliardi di euro ogni anno.

Sul posto di lavoro pubblico possono essere messi in atto atteggiamenti manipolativi perversi, come lo svuotamento delle mansioni, il trasferimento, i comportamenti persecutori (stalking), le molestie sessuali, atti volti a rendere la vita lavorativa "impossibile" per le lavoratrici.

Sulle **molestie sessuali** riporto un dato che a me è sembrato importante. Con la categoria UILPA ho svolto nel corso degli anni varie ricerche sul mobbing e sul benessere organizzativo. In entrambe le ricerche si è somministrato un questionario ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche. Ho sempre inserito una parte sulle molestie sessuali: al primo questionario all'area molestie sessuali nessuno ha risposto, mentre nel questionario che è stato somministrato recentemente sono emersi dati statistici diversi: alla domanda "ha avuto notizie di persone che all'interno del suo posto di lavoro hanno subito comportamenti espliciti di molestie sessuali?". Il 16.3 % del campione ha risposto affermativamente. Sembra, quindi, che nel corso degli anni sono aumentate pesantemente le molestie che vengono messe in atto. Una parola sulle ricerche all'interno

delle aziende. Solo facendo ricerca possiamo misurare realmente lo stato di salute dell'organizzazione. In questo modo nessuno potrà dirci come stanno le cose saremo noi che daremo le soluzioni specifiche.

Sapete tutte che in Italia ad manca una legge quadro sul mobbing. Come UIL lo diciamo da anni. Serve una legge quadro. **Non possiamo più aspettare. Credo che da questa assemblea possiamo lanciare anche l'idea di cominciare a mettere in atto tutte le azioni possibili affinché venga promulgata la legge sul mobbing.** Non è possibile che in Italia non si riesca a varare una tale legge? Non avere una legge significa che si ha estrema difficoltà a far riconoscere le richieste giuste delle lavoratrici in sede giudiziale. Gli orientamenti giurisprudenziali sono estremamente precisi e ossessivi, a tal punto che spesso, anche quando ci troviamo di fronte a vere e proprie azioni di mobbing, non riusciamo a costruire un ricorso giudiziario perché manca uno degli elementi principali: ovvero il dolo. E poi c'è l'annoso problema italiano dei tempi della **giustizia**. Oramai non parlerei di tempi ma di eoni che una vittima deve aspettare per vedere riconosciuto un risarcimento per via equitativa dei danni subiti.

A chi può rivolgersi la vittima?

AI centri di ascolto. Li abbiamo aperti in quasi tutte le regioni di Italia. Il lavoro di questi parte da un assunto specifico **"offrire un servizio ai lavoratori con una metodologia tecnica – scientifica "**. Tutti gli operatori o le operatrici (responsabili, psicologi, avvocati) sezionano ogni piccolo episodio riportato dalla vittima e cercano un riscontro empirico alle affermazioni della stessa. Le presunte vittime le passiamo al metal detector: solamente quando siamo sicuri almeno al 90% andiamo avanti con i ricorsi giudiziali ed extragiudiziali. Il fatto raccontato deve trovare riscontro sufficiente attraverso dati certi. Tutto ciò viene fatto efficientemente se partiamo dalla formazione specifica su questi temi. Questo, in assenza di legge, è l'unico modo che abbiamo per rispondere concretamente ad una vittima di violenza, altrimenti il rischio sarebbe quello di gettarla in pasto ai giudici senza che la stessa abbia adeguate prove a sostegno della sua denuncia con il nefasto effetto di perdere la causa. **L'obiettivo futuro sarà quello di aprire i centri di ascolto in quelle regioni dove ancora non ci sono.**

Purtroppo ci sono lavoratrici di serie A e lavoratrici di serie B. Le prime sono quelle private che possono mettere in atto una soluzione extragiudiziale cosa che non possono fare le lavoratrici pubbliche, ovvero le lavoratrici di serie B. Queste ultime possono adire solo ad una soluzione giudiziale. Per le lavoratrici pubbliche però non ci sono solo le spine. C'è anche qualche petalo che è costituito dai Comitati Unici di Garanzia detti CUG. La legge del collegato lavoro ha cancellato anni di contrattazione sindacale. Ricordo che la tornata contrattuale 2002-2005 aveva inserito i comitati paritetici mobbing all'interno delle pubbliche amministrazioni. Ebbene la legge 183 del 2010 ha cancellato tutto questo. Ad un certo momento è passata una leggenda metropolitana che voleva la cancellazione totale dei comitati paritetici mobbing mentre i CPO automaticamente diventano CUG. Ebbene noi abbiamo sempre detto di no. Il CUG è uno strumento che le lavoratrici possono utilizzare

sia come prevenzione sia come intervento specifico nelle situazioni di mobbing vere e proprie. I CUG ancora stentano a partire all'interno delle amministrazioni. Su questo dobbiamo fare di più nel mettere in atto buone pratiche, ci dobbiamo impegnare tutte affinché vengano nominate le referenti UIL, che abbiamo particolari specificità nel settore, con l'emanazione all'interno dei CUG del regolamento specifico e l'inserimento della figura della consigliera di fiducia, così come è stato fatto all'ISTAT.

Su queste tematiche alcune categorie stanno lavorando da tempo, organizzando corsi di formazione per le responsabili CUG delle diverse amministrazioni, oppure inserendo appositi moduli seminariali all'interno dei comitati centrali.

In questo periodo le nostre categorie delle lavoratrici pubbliche si stanno apprestando a rinnovare le RSU. Le donne hanno numerosissime problematiche: conciliazione, pari opportunità, discriminazione lavorativa, sessuale, violenza, molestie, mobbing e via discorrendo. Tali azioni le subiscono quotidianamente! Per questo credo sia utile dare un voto alle donne presenti nelle liste RSU. Le donne conoscono le loro problematiche ed è per questo che possono aiutare altre donne! Si sa che le donne proprio nelle situazioni più pesanti riescono a trovare risorse ed energie fantastiche. Faccio il mio personale augurio a tutte coloro che stanno lavorando affinché le elezioni RSU siano un successo per la nostra UIL.

Molto lavoro c'è da fare ma sono sicura che noi donne della UIL sapendo di avere nel nostro DNA i tre principi del sapere, sapere fare e del sapere essere, rimanendo unite, riusciremo ad affermare i principi della carta ONU sulla sicurezza, sulla libertà, sulla integrità, sulla uguaglianza e sulla dignità delle donne!

W LE DONNE DELLA UIL