



RELAZIONE
ALESSANDRA MENELAO
Responsabile centri di ascolto mobbing e stalking

RIUNIONE CENTRI DI ASCOLTO
MOBBING E STALKING

4 NOVEMBRE 2009



“La violenza non è forza ma debolezza, né mai può essere creatrice di cosa alcuna, ma soltanto distruggerla”

(Benedetto Croce).

Cari compagni e compagne,
la riunione di oggi è importante perché possiamo fare il punto della situazione su sui temi del mobbing e dello stalking da un punto di vista organizzativo, tecnico, politico e sindacale, data la partecipazione di dirigenti sindacali che per la UIL confederale si occupano di tali tematiche.

Alla riunione di oggi sono, infatti, presenti i segretari confederali che si occupano del mobbing, dello stalking sia a livello organizzativo che politico; i responsabili dei centri di ascolto confederali mobbing e stalking attivi presso le Unioni Regionali e/o nelle Camere Sindacali Provinciali; il presidente dell'ADOC con cui il Coordinamento Nazionale Mobbing ha attivato una collaborazione sul tema dello stalking; i segretari responsabili delle Unioni Regionali e delle Camere Sindacali Provinciali che vogliono attivare i centri di ascolto confederali.

Il tema della violenza riempie ogni giorno i nostri giornali e le nostre televisioni: pensiamo alla violenza a scuola (il cosiddetto bullismo), alla violenza in famiglia (il cosiddetto stalking), la violenza nel condomino (il cosiddetto stalking), la violenza psicologica sul posto di lavoro (il cosiddetto mobbing). La UIL è il sindacato dei cittadini ed è per questo che il nostro sindacato deve rispondere alle richieste di tutti gli utenti “violentati” non solo sul posto di lavoro ma in ogni circostanza della propria esistenza.

Sui giornali emergono i fatti di cronaca macroscopici; nella realtà in Italia ogni giorno ci sono episodi di violenza microscopica più frequenti e

Relazione Dr.ssa Alessandra Menelao ©



devastanti per la psiche della vittima, ma di questi non se ne parla. Ebbene sono proprio tali violenze microscopiche che arrivano nei centri di ascolto confederali UIL ed è a loro che noi dobbiamo fornire risposte concrete, fattive, e professionali.

I CENTRI DI ASCOLTO CONFEDERALI

Che cosa sono?

I centri di ascolto confederali della UIL forniscono un servizio alle vittime che consiste nell'informazione e nel sostegno. Sono dotati di personale specializzato convenzionato (psicologi e avvocati) che forniscono a costi "sindacali", ovvero con lo sconto del 30% sul minimo tariffario delle singole categorie professionali, assistenza psicologica e legale nei singoli casi.

A che punto siamo con la costituzione dei centri di ascolto confederali in Italia?

Le **Unioni Regionali** che hanno attivato i centri di ascolto confederali e che hanno le *convenzioni* con i professionisti sono: **Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Umbria, Lazio, Campania, Puglia, Sicilia.**

Alcune **Unioni Regionali** hanno attivato i centri di ascolto confederali ma *non hanno le convenzioni* con i professionisti e sono: **Lombardia, Trentino.**

Ci sono poi le **Camere Sindacali Provinciali** che hanno i centri di ascolto confederali *con le convenzioni*: **Torino, Trieste, Gorizia, Piacenza, Modena, Siena, Massa Carrara, Perugia, Roma, Napoli, Caserta, Bari, Lecce, Palermo, Caltanissetta, Catania, Enna, Messina, Siracusa.**

Attivi inoltre sono in alcune **Camere Sindacali Provinciali** i centri di ascolto confederali ma *non hanno ancora attivato le convenzioni*:



Alessandria, Milano, Bergamo, Como, Trento, Belluno, Padova, Parma, Ravenna, Pisa.

Bisogna, quindi, fare lo sforzo di attivare altri centri di ascolto confederali. Credo che un'idea che oggi possiamo lanciare sia quella di **attivare in ogni Unione Regionale Italiana (20) centri di ascolto confederali con convenzioni con professionisti**. Successivamente ogni camera Sindacale Provinciale dovrebbe attivare gli appositi centri di ascolto confederali specifici.

Recentemente l'ADOC ha attivato sportelli territoriali per offrire assistenza alle vittime di stalking. Le due strutture (Adoc e Centri di Ascolto Mobbing e Stalking) si sono impegnate reciprocamente a fornire assistenza psicologica, legale e sindacale a tali vittime.

Come sono organizzati i nostri centri di ascolto confederali?

Da un punto di vista organizzativo a livello confederale sono gestiti dal segretario organizzativo, Carmelo Barbagallo, e dal segretario confederale che ha la delega politica sui temi del mobbing e dello stalking, Carlo Fiordaliso, e dalla responsabile dei centri di ascolto confederali, Dr.ssa Alessandra Menelao.

A livello territoriale, nelle Unioni Regionali e nelle Camere Sindacali Provinciali, i centri di ascolto confederali sono e devono essere gestiti da un dirigente sindacale con delega specifica. I responsabili dei centri di ascolto confederali dovranno essere presi preferibilmente tra i dirigenti sindacali che operano a tempo pieno nelle Unioni Regionali e/o nelle Camere Sindacali Provinciali. I responsabili dei centri di ascolto confederali potranno avvalersi degli esperti (psicologi, avvocati), con cui hanno stipulato delle convenzioni specifiche. Il lavoro tecnico degli esperti dovrà essere svolto all'interno delle Unioni Regionali e/o nelle Camere Sindacali Provinciali.

Qual è il protocollo di intervento dei centri di ascolto confederali?

La peculiarità dei centri di ascolto confederali mobbing e stalking della UIL è che NOI possiamo discriminare meglio di chiunque altro le situazioni di vessazione (mobbing e/o stalking) da quelle che non lo sono.

Relazione Dr.ssa Alessandra Menelao ©



Sappiamo dai nostri dati empirici, arrivati dai centri di ascolto confederali, che solo tra il 10% e il 14% si può diagnosticare una situazione di mobbing propriamente detta. Tale dato deve farci riflettere: come centri di ascolto confederali sindacali attivando tutte le procedure protocollari specifiche possiamo discernere tutti i casi. Inoltre NOI possiamo offrire un servizio completo a 360° gradi al lavoratore: dalla vertenza sindacale alla causa legale con la relativa perizia psicopatologica e sostegno psicologico.

Quali altri centri clinici, privati possono farlo?

Vediamo nello specifico il protocollo di intervento:

Nella prima fase:

- a) si chiede al lavoratore di compilare la scheda specifica (sul mobbing);
- b) si chiede al lavoratore di scrivere la sua storia con i riferimenti temporali, patologici, prove testimoniali (diario del mobbing).

Nella seconda fase: si verifica la situazione di mobbing con la categoria sindacale di riferimento.

Nella terza fase, qualora la situazione di mobbing sia stata verificata, si procede con una relazione psicodiagnostica sullo stato di salute psichica della vittima.

Nella quarta fase si procede con la procedura legale.

Per svolgere questo protocollo di intervento è necessario che i centri di ascolto confederali siano operativi. E' necessario stabilire percorsi formativi comuni tra i vari operatori dei centri di ascolto confederali operanti per la UIL in tutta Italia al fine di giungere a protocolli di intervento che siano dotati delle stesse scelte metodologiche. La frammentazione dell'operato di alcuni centri hanno come immediata conseguenza la confusione e la frammentazione delle esigenze del singolo lavoratore.

IL MOBBING



Il lavoro dignitoso è un diritto sancito dalla Carta Costituzionale. La Carta Costituzionale afferma alcuni principi cardini: la tutela dei diritti inviolabili dell'uomo (art. 2); la promozione della pari dignità sociale dei cittadini (art. 3); la tutela della salute dei cittadini (art. 32); il divieto per l'iniziativa economica privata di svolgersi con modalità tali da cagionare danni alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana (art. 41).

Eppure questi diritti inalienabili per alcuni lavoratori sembrano essere scomparsi lasciando lo spazio ad episodi vessatori e persecutori diretti che causano un danno psicofisico ingiusto che viene detto danno esistenziale dalla giurisprudenza di merito.

I lavoratori contribuiscono al benessere sociale ed economico del nostro Paese, non possiamo dimenticarci di attivare politiche di buone pratiche per prevenire il malessere sul posto di lavoro. Ed è a tutti questi lavoratori e cittadini che la UIL, come sindacato dei cittadini, deve fornire delle risposte.

Le patologie del lavoro sono tante (burnout, mobbing); ma queste patologie sono state dimenticate ovvero si fanno tanti convegni dove noi come coordinamento nazionale partecipiamo ma non si fanno azioni positive di prevenzione.

Oggi è tempo di fare politiche concrete su questi temi: il mondo politico si è dimenticato da tempo del tema delle violenze psicologiche sul posto di lavoro. La UIL è da circa un decennio che afferma in tutte le sedi istituzionali che è necessaria una legge specifica sul mobbing. Il mondo politico, il legislatore non ha ancora attivato una legge quadro. Questo è una grave mancanza per il nostro Paese specialmente in un momento in cui stiamo attraversando una grave crisi finanziaria ed economica. Dico questo perché il mobbing in tempi di crisi economica può essere usato dai datori di lavoro per “mandare a casa” più lavoratori possibili. Basta costruire a tavolino delle buone strategie vessatorie, continuate nel tempo, dirette e

specifiche, ed ecco che i lavoratori cominciano a stare male. Il gioco è presto fatto. Lavoratori costretti a stare a casa in malattia, o che si licenziano perché psicologicamente non reggono il peso delle azioni vessatorie continue. Se i lavoratori non si costruiscono le prove non possono fare la causa per mobbing. Ed ecco oltre al danno la beffa! Sono



mobbizzati ma non riescono a provarlo perché in Italia non c'è una legge specifica.

Non solo anche qualora riescono a provare le azioni vessatorie, ricordo che l'onere della prova è a carico del povero mobbizzato, devono aspettare i tempi della giustizia italiana. Sappiamo quali sono!

Ecco: per tutti questi motivi è necessario attivare un confronto proficuo con i legislatori affinché in Italia ci sia una legge quadro specifica sul mobbing che inverta l'onere della prova e che preveda tempi di giustizia più umani.

Certo alcune regioni hanno fatto qualcosa: leggi regionali (Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Umbria) e le altre? Nulla stanno ferme, parlano tanto, ma non hanno fatto nulla. Una regione come il Lazio che ne parla dal 2000 non ha fatto nulla né quando governava il centro-destra né quando governava il centro-sinistra. E allora dobbiamo chiedere alle regioni, ai Consigli Regionali di fare una specifica legge.

Devo dire però alcune leggi regionali si sono dimenticate dell'attività dei centri di ascolto confederali. I centri di ascolto confederali sindacali devono rientrare specificamente nelle attività che la legge regionale deve mettere a punto. Non possiamo riferirci ai centri privati o del SSN, perché come spiegavo prima non hanno e non possono avere la verifica sindacale.

Dobbiamo pertanto promuovere una azione positiva per una legge quadro specifica sul mobbing nel più breve tempo possibile.

Promuoviamo come UIL le azioni positive che sono tutti quei processi preventivi che facciano in modo che i lavoratori stiano bene sul posto di lavoro.

Le politiche di buone prassi sulle azioni preventive sono necessarie ed urgenti perché possiamo in tal modo garantire un lavoro più sereno, dignitoso, e meno malsano a tutti i lavoratori in tutti i posti di lavoro.

Le politiche preventive riguardano *interventi specifici contro il mobbing*

La prevenzione si suddivide in tre livelli:

Relazione Dr.ssa Alessandra Menelao ©



Prevenzione primaria: gli interventi a questo livello hanno come obiettivo quello di ridurre al minimo l'esposizione ai diversi fattori di rischio. Gli strumenti che si possono adottare al riguardo sono:

- a) **Formazione**, dobbiamo costruire progetti di formazione specifici;
- b) **Contratti Collettivi Nazionali**, che prevedono l'intervento specifico nei casi di mobbing;
- c) **Comitati mobbing**, dobbiamo attivarci concretamente per lavorare e costruire i comitati mobbing. Caratteristica dei comitati mobbing esistenti in Italia è il fatto che ognuno lavora in maniera autonoma. Oggi registro che i comitati mobbing sono fermi. Anche qui dovremo come UIL accelerare il processo di intervento concreto costruendo un clima favorevole di collaborazione fra noi e i comitati mobbing.

Prevenzione secondaria: gli interventi a questo livello hanno come obiettivo l'individuazione specifica delle situazioni a rischio. Gli strumenti da adottare possono essere:

- a) **mediatore esterno all'azienda**
- b) **accordi di clima**

Prevenzione terziaria: gli interventi a questo livello hanno come obiettivo il recupero della salute dei lavoratori. Gli strumenti adottati sono i **centri di ascolto confederali mobbing della UIL**.

Nostro compito - come centri di ascolto confederali - quindi sarà quello di costruire buone pratiche di intervento dovunque e a qualunque livello siamo chiamati a intervenire sui temi della violenza **insieme e in collaborazione**.

LO STALKING

Di recente il Coordinamento Nazionale Mobbing ha attivato assieme all'ADOC gli appositi sportelli territoriali sullo stalking (Gorizia, Perugia,



Roma, Potenza). In tutte le altre sedi l'ADOC si è impegnata a collaborare con i centri di ascolto confederali mobbing della UIL Nazionale già costituiti nelle Unioni Regionali UIL e nelle Camere Sindacali Regionali per gestire l'assistenza psicologica, legale e sindacale per le vittime di atti persecutori con gli esperti in convenzione della UIL e dell'ADOC.

Per questo sarà necessario che i centri di ascolto confederali mobbing della UIL Nazionale forniscano la massima collaborazione per la realizzazione del servizio offerto alle vittime.

Quando si parla di stalking comunemente si pensa agli atti persecutori che vengono perpetrati nei confronti delle donne. Ebbene quella è sola una parte di tutta la percentuale degli atti persecutori.

Accenno brevemente alla statistica che assieme al Gruppo Stalking dell'ADOC abbiamo svolto attraverso le richieste che sono pervenute alla struttura specifica dell'ADOC:

<u>Il genere delle vittime:</u>	Femmine	82,6%,
	Maschi	17,4%
<u>Il genere dello stalker:</u>	Femmina	17,4%
	Maschi	82,6%
<u>Il genere della vittima:</u>	Femmina	78,3%
	Maschi	21,7%
<u>I tipi di stalking:</u>	Stalking passionale	47,9%
	Stalking condominiale	14,0%
	Stalking familiare	12,0%
	Stalking occupazionale	8,7%
	Separazione con il marito	6,5%
	Controversia civile	4,4%
	Bullismo scolastico	4,3%
	Stalking tramite internet	2,2%

Da queste percentuali si evince che ci sono innumerevoli altri tipi di stalking (condominiale, internet, bullismo ecc.) e che il genere di



riferimento non è solo femminile a cui NOI come sindacato dobbiamo fornire risposte concrete.

Vorrei concludere con questa citazione dedicata a tutti i mobbizzati: *“Amo il lavoro; mi affascina. Posso star seduto a guardarlo. Adoro tenermelo vicino; l'idea di liberarmene mi spezza il cuore”* (Fonte Jerome K Jerome, Tre uomini in barca).

Grazie