

CES 'Sicure a casa, sicure al lavoro'

ITALIA¹

Caso - studio*



**Jane Pillinger
2017**

*** Traduzione a cura Cisl**

¹ Vorrei ringraziare Rosanna Ruscito, Cisl e membro del Comitato di Pilotaggio del progetto della CES 'Sicure a casa, sicure al lavoro', per il suo prezioso aiuto nell'organizzazione delle interviste a Roma, nel reperire e condividere informazioni e per i suoi commenti sullo studio di caso. Grazie anche all'interprete Sara Esposito, che ci ha assistito traducendo in inglese alcune parti importanti dei principali documenti citati nello studio di caso di paese.

1. Premessa

1.1 Quadro generale

Il presente rapporto fornisce una panoramica del caso-studio Italia. Si tratta di uno degli undici rapporti nazionali preparati nel quadro del progetto della CES 'Sicure a casa, sicure al lavoro'. In esso sono contenute le misure prese dai sindacati per affrontare la questione della violenza di genere sul luogo di lavoro, ponendo particolare enfasi su due ambiti: a) la violenza di genere nel luogo di lavoro, che riguarda essenzialmente le molestie sessuali al lavoro e b) la prevenzione della violenza domestica nel lavoro. Entrambi gli aspetti della relazione sono analizzati rispetto al quadro giuridico generale, il ruolo della contrattazione collettiva e altre iniziative sindacali, rapporti e cooperazione con la società civile ed associazioni femminili, nonché alle sfide e le raccomandazioni dei sindacati per il futuro.

1.2 Metodologia

La metodologia seguita nel caso-studio Italia si basa su interviste con sindacati e associazioni femminili realizzate a Roma tra il 21 e il 25 marzo, sulla letteratura pubblicata e non, gli accordi e i documenti frutto della contrattazione collettiva. Le interviste di seguito riportate hanno avuto luogo a Roma:

- Rosanna Ruscito, CISL-RETI (Coordinatore Italia)
- Debora Del Fiacco, UILTEC, responsabile Pari Opportunità - settore energia ed acqua
- Maria Grazia Gramaglia, UILPA, segretaria nazionale funzione pubblica UIL, responsabile delle pari opportunità e dello sportello mobbing
- Alessandra Menelao, UIL, rappresentante nazionale sportelli mobbing e stalking
- Raffaella Sette, responsabile pari opportunità dell'UILA, settore agroalimentare
- Maria Pia Mannino, UIL, responsabile nazionale pari opportunità e del comitato donne
- Francesca di Felice, responsabile del comitato donne della FIT-CISL, settore trasporti
- Liliana Ocmin, CISL, responsabile nazionale del Coordinamento donne e del Dipartimento pari opportunità, emigrazione e giovani
- Cinzia Frasccheri, CISL - responsabile nazionale Salute e Sicurezza
- Carla D'Amato, INAS CISL - responsabile Sportello Mobbing
- Teresa Piccione, deputata
- Gabriella Moscatelli, Presidente di Telefono Rosa (ONG)
- Anna Letizia, CISL - Napoli responsabile coordinamento donne
- Mercedes Landolfi, CGIL-FILLEA Coordinatrice donne (edilizia e lavorazione del legno)
- Maria Trentin, FNP CISL (responsabile coordinamento donne Federazione nazionale pensionati)
- Sofia Rosso, ANTEAS CISL (Presidente Associazione Nazionale Terza Età Attiva)
- Loredana Taddei, responsabile delle politiche di genere, CGIL nazionale
- Anna Salfi, CGIL Emilia Romagna - Rete donne della CGIL

2. Contesto generale e quadro giuridico

2.1 La violenza di genere al lavoro

Le disposizioni giuridiche relative alla violenza di genere sul luogo di lavoro comprendono il decreto legislativo n. 198/2006 (conosciuto come 'Codice per le pari opportunità tra uomini e donne'), legge 183 del 2010 sulla parità di genere e l'occupazione femminile, e la legislazione introdotta nel 2013 che impone sanzioni più severe ai colpevoli di atti di violenza domestica, violenza sessuale e stalking. L'articolo 26 del Codice per le pari opportunità definisce molestie quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. In base al Codice, i Consiglieri di Parità possono assistere le vittime di discriminazione ed agire per loro conto. In taluni casi, la prevenzione delle molestie sessuali è affidata agli osservatori nazionali e locali o alle commissioni congiunte sulle pari opportunità a livello nazionale e locale.

Queste disposizioni hanno lo stesso ambito di applicazione della Direttiva sulla parità di trattamento 2006/54/CE. La Direttiva definisce le "persone" come vittime della molestia, mentre l'articolo 26 del Codice parla di "lavoratori o lavoratrici", escludendo così le molestie da parte di terzi. Inoltre, la direttiva specifica che "gli accordi collettivi possono stabilire delle misure specifiche, come i codici di condotta, le linee guida e le buone prassi, al fine di prevenire tutte le forme di discriminazione in base al sesso, in particolare le molestie e le molestie sessuali sul luogo di lavoro ...". Nel contesto italiano l'accento è posto sulla contrattazione collettiva piuttosto che sulla responsabilità del datore di lavoro, il che significa che, in pratica, le molestie sessuali e le molestie sono state lasciate alla contrattazione collettiva.²

Stalking

Oltre alla legislazione sulla parità, altre disposizioni relative alle molestie/molestie sessuali sono previste nel codice penale e nel diritto del lavoro. La legge di diritto penale n.38 del 23 aprile 2009 ha introdotto un nuovo reato 'l'atto persecutorio' (stalking). Lo stalking viene definito come motivo di ansia per la persona determinata da un comportamento oppressivo esercitato più di una volta.

Mobbing e molestie

La tutela dei lavoratori contro il mobbing, le molestie e la violenza è prevista dal Codice civile che delinea le responsabilità generali del datore di lavoro per garantire la tutela della salute. L'Italia si è impegnata a fondo nel prevenire il mobbing e le molestie sul luogo di lavoro (definite come atti ostili che possono essere verbali, fisici e sessuali) e che consistono nel trattamento persecutorio ripetuto nel tempo ai danni di un lavoratore, con l'intenzione di indurlo a lasciare il posto di lavoro. Sebbene il mobbing non sia definito nella legge, l'articolo 2087 del codice civile è pertinente in caso di danni che ledono la personalità morale della vittima. I sindacati evidenziano il vuoto legislativo e sostengono l'esigenza di una definizione chiara di mobbing al fine di dare più peso alla contrattazione collettiva.

² Numhauser-Henning A and Laulom S (2012) Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries Discrimination versus Dignity. European Network of Legal Experts In The Field Of Gender Equality. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf

Le molestie in relazione ad altre motivazioni (razza o origine etnica, religione, credenza, disabilità, età o orientamento sessuale nel luogo di lavoro) sono definite nei decreti 215 e 216 del 2003 e nella legge n. 67/2006.

Il governo ha definito un piano di azione nazionale di lotta contro la violenza sulle donne e lo stalking (2010-2013) e la prima strategia nazionale per la prevenzione e la lotta contro la discriminazione per motivazioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere (2013-2015).

2.2 La violenza domestica sul luogo di lavoro

La violenza domestica sul lavoro è una questione relativamente nuova messa sul tappeto dai sindacati, sebbene le sezioni femminili delle tre confederazioni conducano da diversi anni delle campagne di sensibilizzazione sull'impatto della violenza domestica a livello sociale e sul luogo di lavoro.

L'operato sindacale ha ricevuto un nuovo impulso dal Jobs Act, che tra i vari obiettivi si prefigge la stesura di un testo unico sulla maternità, la paternità e la conciliazione. La legislazione contiene una disposizione innovativa secondo la quale le donne vittime di violenza domestica hanno diritto ad un congedo retribuito per un massimo di tre mesi, che potrà essere preso in modo flessibile in un arco di tre anni. La legge sancisce il diritto al congedo per le donne che devono seguire un percorso di tutela di genere, opportunamente certificata. La legge stabilisce che il datore di lavoro non può negare il diritto di richiedere un permesso. Durante il congedo di tre mesi, le lavoratrici manterranno il loro salario, il diritto all'assistenza previdenziale, alle ferie e ad altre prestazioni erogate dal datore di lavoro e basate sugli stessi principi del permesso di maternità. I datori di lavoro, nella dichiarazione dei redditi, possono detrarre l'importo pagato all'ente previdenziale di riferimento. Inoltre, i lavoratori hanno il diritto di passare al part-time o di prendere un permesso con modalità flessibili, ad esempio, su base giornaliera o oraria, nell'arco di tre anni. Queste richieste devono essere negoziate negli accordi collettivi e discusse con i datori di lavoro e le parti sociali.

Le interviste con i sindacati in Italia hanno evidenziato la conoscenza della legislazione e dei piani messi in campo per inserire le clausole in tutti i contratti collettivi che sanciscono questi diritti o che estendono i permessi attualmente esistenti. L'argomento sarà oggetto di più attenta analisi nella sezione 4.

2.3 La contrattazione collettiva in Italia

Le tre confederazioni sindacali, CGIL, CISL e UIL³, contano 12,5 milioni di iscritti con un tasso di sindacalizzazione del 30% circa. I sindacati sono più forti nel settore dei servizi, che occupa il 70% della manodopera totale ed hanno una buona rappresentanza nel settore dell'energia, metalmeccanica e funzione pubblica. Nel settore dell'energia operano le grandi aziende pubbliche oggi privatizzate (ENEL ed ENI), dotate di strutture sindacali profondamente radicate.

La contrattazione collettiva si sviluppa su tre livelli: nazionale, aziendale e territoriale. I rapporti di lavoro sottendono un mix di contratti collettivi nazionali, patti, accordi di secondo livello, leggi, decreti e regolamenti. Il contratto della funzione pubblica è bloccato dal 2007.

³ CGIL (Confederazione Italiana Generale del Lavoro), CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e UIL (Unione Italiana del Lavoro)

Con l'accordo tra le parti del 2009 viene confermata e rilanciata la contrattazione di secondo livello. Con l'accordo nazionale del 28 giugno 2011 (inserito con l'articolo 8 nella legge 138/2011) le tre confederazioni principali stabilirono una posizione congiunta con Confindustria che istituiva un maggiore controllo sugli accordi di secondo livello.

Nonostante queste evoluzioni e una grave crisi economica, i sindacati italiani sono riusciti a concludere una serie di accordi aziendali importanti.

3. La violenza di genere nel luogo di lavoro

3.1 Introduzione: il ruolo dei sindacati nel prevenire e affrontare la violenza di genere nel luogo di lavoro

La questione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro ha ricevuto una nuova attenzione a seguito dell'accordo sottoscritto nel gennaio 2016 che recepisce l'Accordo quadro europeo sulla violenza e le molestie sul luogo di lavoro⁴ (di seguito chiamato Accordo quadro europeo del 2007).

Recentemente, i sindacati si sono concentrati su come l'azione rivolta alla prevenzione della violenza di genere possa essere inserita in tutti i livelli del sindacato, in modo particolare nelle iniziative su ambiente e sicurezza. In Italia, il sindacato è consapevole delle potenzialità esistenti per affrontare la questione della violenza di genere ed inserire i rischi psicosociali negli adempimenti in materia di ambiente e sicurezza e nelle politiche aziendali.

A tal proposito, un esempio è un opuscolo della CISL⁵ che definisce un approccio di genere in materia di ambiente e sicurezza, comprende i rischi psicosociali e lo stress da lavoro correlato, un approccio di genere per la valutazione dei rischi dell'azienda e un piano su 10 punti per i lavoratori nella promozione dell'ambiente e della sicurezza al lavoro (in base al decreto legislativo 81\08). Spostando l'attenzione sull'ambiente e la sicurezza, i sindacati hanno potuto rafforzare e inserire la violenza contro le donne in tutta la struttura del sindacato:

“Questo tema pervaderà tutta la struttura sindacale e non soltanto il coordinamento donne. Stiamo pianificando campagne di sensibilizzazione che coinvolgeranno tutto il sindacato con i datori di lavoro.” (Loredana Taddei, Responsabile nazionale per la parità di genere, CGIL)

3.2 I contratti collettivi e le politiche nel luogo di lavoro

Le clausole sulla prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie e le molestie sessuali fanno parte di numerosi accordi territoriali, di categoria e di secondo livello. I primi accordi di questo tipo contengono dei Codici di condotta legati alla dignità delle donne e degli uomini al lavoro (basati sulla Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991 sulla protezione delle donne e degli uomini al lavoro 92/131/CE). I recenti contratti aziendali e di categoria hanno adottato la formulazione e il contenuto dell'accordo nazionale sulla violenza e le molestie sul luogo di lavoro, che recepisce l'Accordo quadro europeo del 2007.

⁴ BusinessEurope, ETUC, CEEP and UEAPME (2011) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 27 October 2011. Disponibile su: https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2_.pdf

⁵ Salute E Sicurezza Sul Lavoro in Ottica Di Genere' (a cura di Cinzia Frasccheri, CISL)

L'accordo quadro nazionale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, 2016

Nel 2016, a dieci anni dalla negoziazione, l'Accordo quadro europeo del 2007 è stato recepito nell'accordo quadro nazionale sottoscritto dalle tre confederazioni sindacali CGIL, CISL E UIL e CONFINDUSTRIA. L'accordo adotta le definizioni e il testo dell'accordo quadro europeo del 2007 in un allegato. Nell'accordo le parti confermano quanto segue:

- Ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile
- È pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- I comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati
- I lavoratori, le lavoratrici e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- Le parti si impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate e all'adozione della dichiarazione (all.B) all'interno delle unità produttive.

Le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della dichiarazione, si incontrano per individuare le strutture più adeguate al fine di assicurare un supporto legale e psicologico alle vittime di violenza e molestie sul luogo di lavoro. Alla luce di quanto previsto dall'accordo, si allega un modello di dichiarazione che può essere direttamente applicata dall'azienda.

Secondo Cinzia Frasccheri (CISL), una delle dirigenti sindacali che ha partecipato alle trattative dell'accordo, questo approccio mirava a garantire la firma della dichiarazione da parte di tutte le aziende, anche le più piccole:

“La dichiarazione allegata rispecchia l'impegno assunto da entrambe le parti di fare qualcosa di più di quanto stabilito nell'accordo. Quest'ultimo stabilisce le procedure che devono essere individuate per gestire i casi, il 98% delle aziende occupa in media 4,2 lavoratori. Molte aziende sono micro imprese. Viste le grandi difficoltà, abbiamo deciso di allegare un modulo che il datore di lavoro deve firmare recante la seguente dichiarazione “non accetterò nessun tipo di violenza nella mia azienda”, da affiggere in bacheca”.

Su queste basi, spetta all'azienda applicare le proprie procedure e le dichiarazioni interne ai sensi del contenuto dell'accordo. Secondo Alessandra Menelao (UIL):

“La violenza contro tutti i lavoratori è inaccettabile. L'accordo stabilisce che tutti gli atti di violenza devono essere denunciati, una dichiarazione deve essere firmata dalle aziende, un protocollo d'intesa viene stilato per definire le molestie e le procedure formali e il modo in cui le aziende forniranno un supporto legale e psicologico alle vittime di violenza”.

È importante notare che l'accordo è stato firmato dai rappresentanti del dipartimento salute e sicurezza delle tre confederazioni e non dal dipartimento donne. Sebbene ciò abbia creato delle tensioni, è stato molto importante seguire questo approccio in tutto il sindacato. Come afferma un dirigente sindacale:

“Vogliamo che l'accordo sia per tutti, lavoratori e le lavoratrici, che copra tutte le forme di violenza, fisica, sessuale e legata alle differenze negli orientamenti sessuali. In modo sempre più importante la violenza e le molestie in Italia rientrano nelle questioni legate all'ambiente e la sicurezza (Liliana Ocmin, responsabile del coordinamento donne nazionale, politiche migratorie e dei giovani-CISL)”.

Per i sindacati, la priorità essenziale è l'avvio di discussioni con la parte datoriale e la sensibilizzazione di quest'ultima per favorire la firma dell'accordo.

Attualmente, sono in via di definizione gli accordi settoriali e territoriali che recepiscono l'accordo nazionale. Gli accordi territoriali più recenti, tra associazioni di imprese e organizzazioni sindacali, sono stati firmati nel 2016 a Vicenza e in Sicilia e stabiliscono un piano triennale di azioni positive sul posto di lavoro. A Vicenza la firma dell'accordo è stata una vera e propria vittoria dei sindacati, vista la iniziale forte reticenza manifestata dalla parte datoriale. Altri accordi territoriali sono attualmente oggetto di trattative. Ad esempio, a Napoli la CISL ha incontrato i datori di lavoro per sensibilizzare e garantire la sottoscrizione dell'accordo da parte delle imprese, di cui una ha già firmato e sviluppato una politica sul luogo di lavoro. Altre imprese sono già pronte a dare la loro adesione. Il sindacato mira a costruire una rete per consentire alle aziende e ai sindacati di disporre di punti di contatto a livello regionale per affrontare la questione della violenza e delle molestie sul lavoro. Secondo Anna Letizia, (responsabile Coordinamento donne Napoli, CISL):

“Rimane molto da fare per convincere i datori di lavoro a livello territoriale e ci siamo attivati per spingere il maggior numero di aziende a firmare. Vogliamo avere sempre più imprese che rappresentano un modello da seguire per le altre”.

I sindacati hanno sottolineato la resistenza da parte delle aziende che non vogliono inserire il capitolo sulle sanzioni. Secondo Maria Pia Mannino (responsabile nazionale per le pari opportunità e del comitato donne, UIL):

“Le aziende oppongono resistenza perché non vogliono inserire le sanzioni. La decisione spetta al datore di lavoro. I lavoratori hanno paura di perdere il lavoro- questo riguarda uomini, donne e anche omosessuali- sono spaventati. Molti temono di essere messi all'indice e di perdere l'impiego- questo è il motivo principale per il quale si nascondono”. I sindacati riconoscono l'esigenza di fare di più a livello aziendale per aiutare i lavoratori a denunciare i casi di violenza e di molestie. Alcuni rappresentanti sindacali ritengono che l'accordo costituisca il primo passo nell'attuazione di misure più incisive nel luogo di lavoro:

“L'accordo stabilisce le definizioni riguardanti la violenza e le molestie contro le lavoratrici; tuttavia si tratta di un protocollo soft e dobbiamo fare di più per gestire questa questione, attraverso l'attuazione di sanzioni e di misure tese a prevenire la violenza (Maria Pia Mannino)”.

Contratti collettivi nel settore dei trasporti

La categoria dei trasporti FIT-CISL ha svolto un lavoro importante sulla violenza contro le donne. Il sindacato ha un dipartimento per le questioni di genere, comprese le pari opportunità, la prevenzione della discriminazione, la violenza e le molestie sul luogo di lavoro. Un meccanismo di coordinamento donne e di centri regionali di coordinamento sulle questioni di genere si occupa della violenza e delle molestie nel luogo di lavoro attraverso le procedure di contrattazione nazionale e territoriale.

La procedura nazionale di contrattazione fa riferimento alla prevenzione della violenza e un numero importante di accordi aziendali è stato sottoscritto in merito. Il meccanismo sindacale di coordinamento donne sostiene il processo di contrattazione e definisce delle piattaforme da sottoporre alle trattative sulla violenza e le molestie. Secondo Francesca di Felice (dirigente nazionale responsabile del coordinamento donne per il sindacato dei trasporti della FIT-CISL): “Gli uomini che partecipano al tavolo delle trattative ci hanno coinvolte attivamente, consentendo la firma di numerosi accordi con le aziende che operano nel settore dei trasporti. Rapportandoci alla legislazione nazionale, cerchiamo di convincere le aziende a stabilire le procedure per affrontare la questione della violenza contro le donne”.

Negli ultimi anni, l'aumento del personale femminile alla guida di autobus e treni ha acceso i riflettori sulla sicurezza delle donne, soprattutto quelle che lavorano negli orari notturni. La questione della violenza di terzi e le molestie contro le donne ha acquisito un'importanza crescente. Il sindacato sostiene la necessità di coinvolgere gli uomini nelle attività di sensibilizzazione al fine di promuovere la cultura del rispetto nel lavoro e nel contesto sociale.

Uno studio svolto dalla FIT-CISL sulla violenza e le molestie contro le donne nel settore dei trasporti ha messo in luce gli alti livelli di violenza contro le donne nel settore e dipinto un quadro oscuro caratterizzato da comportamenti sessisti nei confronti delle lavoratrici:

“I risultati dello studio hanno dimostrato un'elevata incidenza delle molestie e delle molestie sessuali, soprattutto quando la violenza viene utilizzata come una forma di ricatto: favori sessuali in cambio di un lavoro o una promozione. Nelle aziende che tagliano i posti di lavoro o che chiudono, viene usata quest'arma di ricatto. Abbiamo altresì rilevato un alto livello di violenza da parte degli utenti dei trasporti. Le donne sono le vittime principali perché sono considerate più deboli e al di fuori del loro ruolo tradizionale. Inoltre assistiamo ad un aumento dei comportamenti aggressivi nei confronti delle donne (Francesca di Felice, FIT-CISL).”

Le tre confederazioni del settore dei trasporti hanno avviato la stesura di un protocollo singolo con azioni per ogni comparto dei trasporti. Una priorità del sindacato sarà quella di avvalersi della contrattazione collettiva per sviluppare procedure a livello aziendale per la denuncia anonima, lo svolgimento delle indagini, la gestione dei casi e delle conseguenze della violenza nonché la prevenzione dei rischi di sicurezza (introducendo sistemi di SOS, postazioni di lavoro chiuse, guardiole nelle aree di attesa). A livello territoriale, l'obiettivo è quello di affrontare la sicurezza negli spazi pubblici, nei quartieri e nelle periferie che risultano essere più pericolose per le donne impiegate nei turni di notte. La FIT-CISL ha dato la precedenza agli incontri con le imprese per sensibilizzarle sulla violenza e le molestie contro le donne e sull'esigenza di cambiare la cultura. Il sindacato è consapevole del fatto che molti dirigenti maschi non riconoscono che il loro comportamento è sgradito.

“Una domanda del sondaggio chiedeva se un marito che picchia la moglie commette una violenza. Alcuni uomini hanno risposto che si tratta di un atto normale e non di violenza. Servono più iniziative tese a sostenere il cambiamento culturale, un'opera di educazione con bambini ed adolescenti e maggiori risorse da destinare a questa problematica. Abbiamo intrapreso alcuni passi, i cambiamenti sono visibili ma rimane molto da fare. Alcuni uomini si sono impegnati in questo fronte, la segreteria del sindacato è tutta al maschile, e abbiamo un buon sostegno dagli uomini della federazione- siamo riusciti a coinvolgere i sindacalisti maschi. Questi accordi hanno rappresentato un successo senza precedenti (Francesca di Felice, FIT-CISL)”.

Nel settore dei trasporti, sono stati sottoscritti due accordi nazionali innovativi sulla violenza di genere nel posto di lavoro:

- Un accordo con ANAS (azienda nazionale di gestione delle strade e autostrade) stabilisce l'impegno a prevenire ed affrontare la questione delle molestie sul luogo di lavoro attraverso un protocollo, in virtù del quale, l'azienda deve avviare delle iniziative e delle procedure per rilevare i casi di violenza e fornire un sostegno alle vittime mediante il comitato sulle pari opportunità.
- Un accordo con ENAV (l'ente nazionale per l'aviazione civile) stabilisce il principio in base al quale i rapporti di lavoro devono essere inseriti in un ambiente adeguato, con metodi e condizioni atte a garantire pari dignità tra uomini e donne, ad individuare i casi di molestie, a cambiare comportamento e correggere gli atteggiamenti che possono compromettere lo sviluppo di buoni rapporti sul luogo di lavoro.

Gli accordi di secondo livello nel settore dei trasporti sono stati sottoscritti per prevenire le molestie e la violenza nel luogo di lavoro. I sindacati hanno individuato tre esempi di buone pratiche:

- Nel trasporto merci, la TNT ha sottoscritto una dichiarazione di responsabilità (basata sull'Accordo quadro europeo del 2007) il 25 gennaio 2016.⁶ La dichiarazione riprende le parole dell'accordo quadro europeo del 2007, segnatamente l'azienda "considera inaccettabile ogni atto di violenza o di molestie nel posto di lavoro ed attuerà le misure adeguate contro chi si rende colpevole di tali azioni". Specifica, altresì, che l'azienda promuoverà un ambiente di lavoro dove la dignità di tutti verrà rispettata in base ai principi delle pari opportunità.
- Nel trasporto aereo, la compagnia Easyjet ha sottoscritto un accordo il 4 marzo 2015 sulla protezione della dignità del lavoratore e la prevenzione delle molestie sessuali. L'accordo stabilisce che le molestie sessuali e il mobbing sono una violazione disciplinare e che è illegale sanzionare le azioni che non sono state fatte semplicemente per danneggiare qualcuno o ottenere un vantaggio nel lavoro. I casi di molestie sessuali denunciati all'azienda devono portare all'attuazione di procedure tempestive, imparziali ed anonime.
- Un accordo con Busitalia, sottoscritto il 18 Febbraio 2015 sui principi stabiliti nell'accordo nazionale, impegna le parti ad attuare delle misure per le pari opportunità e delle azioni positive per prevenire, eliminare e punire i comportamenti indesiderati che offendono la dignità delle persone e che possono essere definiti molestie, comprese le molestie sessuali (ai sensi del decreto legislativo 198/2006). L'accordo è esteso alle altre forme di violenza, compresa quella psicologica.

I contratti collettivi dell'energia e dell'acqua

I contratti a livello nazionale e territoriale hanno posto un accento particolare sulla conciliazione tra lavoro e famiglia e sulla violenza contro le donne, che è diventata una questione importante posta sul tavolo delle trattative. Nella maggior parte delle grandi aziende del settore sono stati applicati dei codici etici, inseriti nelle politiche di RSI, per collegare le disposizioni sulla sostenibilità alla parità di genere e alla dignità delle donne nel luogo di lavoro.

⁶ TNT Global Express S.p.A, FILT-CGIL, UIL Trasporti, p.le OO.SS. Territoriali/RSA. 25 gennaio 2016.
DICHIARAZIONE "ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007

Un buon esempio è rappresentato dal Codice RSI sviluppato dall'ACEA (Roma), che recita "le pari opportunità in ACEA dovranno essere garantite da un regolamento per la protezione della dignità degli uomini e delle donne e attraverso un consulente esterno responsabile della raccolta di denunce di casi di discriminazione, di molestie sessuali e di soluzioni." L'ACEA ha finanziato un progetto sulla responsabilità sociale dell'impresa basato sull'aspetto di genere. Un bilancio della sostenibilità, disponibile sul sito internet, offre un'informazione generale rivolta al pubblico.

Il recente rinnovo dei principali contratti, riconducibili ad un numero di 30, ha come obiettivo quello di estendere le disposizioni legislative in vigore. L'accordo fa riferimento al ruolo del Comitato nazionale per le pari opportunità, la conciliazione, la violenza sul luogo di lavoro e la protezione della dignità degli uomini e delle donne sul luogo di lavoro.

- Nei comparti gas e acqua, i contratti nazionali con sei associazioni di parte datoriale sono stati modificati nel 2010 e rimangono a tutt'oggi in vigore. Gli accordi definiscono il ruolo dell'osservatorio sulle relazioni industriali che consiste nel monitorare l'attuazione degli accordi, compreso il principio di non discriminazione e di violenza sul luogo di lavoro.
- Nel comparto energia e petrolio il contratto nazionale contiene una sezione sulla "protezione della dignità di uomini e donne sul luogo di lavoro". Esso specifica che "azioni saranno promosse per prevenire ogni comportamento atto a mettere a rischio la dignità delle donne e degli uomini al lavoro. Le parti si impegnano ad attuare politiche di prevenzione e di informazione sulla discriminazione e le molestie sessuali ribadendo il diritto per entrambi, lavoratori e lavoratrici, a vivere in un ambiente di lavoro sicuro che incoraggia i rapporti umani rispettando la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici nello svolgimento delle loro attività".
- La piattaforma per il rinnovo del contratto di gas ed acqua (2016-2018)⁷ prevede delle disposizioni per l'inserimento di sezioni nei piani formativi tesi a disseminare il rispetto e la cultura di genere al fine di prevenire l'abuso e le molestie contro le donne e la possibilità per le donne vittime di violenza di beneficiare del periodo di permesso in modo più flessibile. La piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale dell'elettricità (2016-2018) fa riferimento alle molestie e alla violenza sul luogo di lavoro, specificando che tutte le imprese sono invitate a firmare una dichiarazione pubblica di "intolleranza".⁸
- Nel comparto energia il contratto nazionale dell'energia e petrolio viene applicato dall'ENEL, che ha approvato un codice etico sulle pari opportunità, i percorsi di carriera delle donne e la prevenzione della violenza e delle molestie. Il contratto nazionale fa riferimento alla "pari dignità per prevenire le molestie sessuali e i limiti alla libertà dell'individuo; la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori." Una relazione pubblicata nel 2012 dal Comitato dell'ENEL sulle pari opportunità per la promozione della parità, della dignità, stabilisce gli obiettivi per promuovere ulteriormente la parità e la dignità sul luogo di lavoro, che sono oggetto di discussione nell'ambito del "Progetto politico dell'ENEL per la diversità".

⁷ FILCTEM CGIL, FEMCACISL, UILTEC "Piattaforma per il rinnovo del CCNL Gas-Acqua, 2016-2018.

⁸ FILCTEM CGIL, CISLReti, UILTEC "Piattaforma per il rinnovo del contratto del settore elettrico 2016-2018

- Il contratto nazionale gas-acqua è attualmente in fase di rinnovo e prevede una formazione rivolta alla disseminazione di una cultura specifica di genere al fine di prevenire la violenza e le molestie contro le donne. Secondo Deborah Del Fiacco (UILTEC, Responsabile del settore nazionale energia ed acqua): “si tratta di una buona pratica, poiché enfatizza la necessità di cambiare la cultura e di promuovere il rispetto per tutti i lavoratori, comprese le donne. La formazione è cruciale per permettere agli individui di acquisire una maggiore sensibilità e per evitare comportamenti dannosi”.

I contratti collettivi nel settore dell’edilizia e del legno

Questo settore a forte presenza maschile registra delle storie di successo e una lunga tradizione sindacale nelle attività volte ad affrontare la violenza di genere. Una dimostrazione è la presenza di una donna a capo della delegazione trattante e l’esistenza di un coordinamento donne nel settore. Le donne rappresentano il 30 % dei lavoratori nel settore del legno, mentre nell’edilizia le lavoratrici corrispondono al 10% della forza lavoro. Nel restauro e l’archeologia, l’80% dei lavoratori sono donne, molte di loro giovani e ad alta qualifica professionale.

Uno degli accordi più innovativi e dettagliati sulle molestie sessuali e il mobbing in Italia appartiene al settore della lavorazione del legno. Il successo di questo accordo, firmato nel 2015, si deve alla presenza delle donne nella delegazione trattante che hanno proposto questa questione come una delle priorità fondamentali da rivendicare ai datori di lavoro. L’accordo comprende un codice di condotta sulle molestie sessuali e il mobbing (vedi appendice 2), con le definizioni e le procedure formali e informali da attuare. Viene considerato un buon modello per accordi in altri settori. Sulla scia del successo ottenuto, il sindacato è attualmente impegnato nel contratto del legno. Ogni piattaforma contiene lo stesso codice e lo stesso linguaggio per agevolare l’approvazione in tutti i comparti dell’edilizia. Il capo della delegazione trattante, Mercedes Landolfi, afferma:

Abbiamo deciso di seguire uno schema diretto nell’iter negoziale. Il nostro lavoro è iniziato molti anni fa e abbiamo incluso raccomandazioni e clausole nella piattaforma contrattuale. E’ stato più facile fare accettare questo codice in un settore come quello della lavorazione del legno poiché si tratta di un settore a forte presenza femminile. Abbiamo raccolto dati che mostravano casi di molestie, violenza e discriminazione contro le donne- con condizioni di lavoro difficili. Si tratta di un accordo unico, solitamente in Italia questi accordi sono di secondo livello, mentre in questo caso si tratta di un accordo nazionale. Siamo il primo settore in Italia ad avere fatto questo.

Va sottolineato che il processo posto in essere per raggiungere un accordo è iniziato con una ricerca tesa a verificare l’esistenza di altri esempi a livello nazionale ed europeo. Si è deciso di avere un codice di condotta semplice, completo e corredato delle soluzioni necessarie da attuare. Secondo il capo della delegazione trattante, era importante altresì stilare un codice che incontrasse il favore della parte datoriale: “Era importante avere qualcosa di facile da attuare-non avrebbe avuto nessun senso scrivere un codice complesso e impossibile da accettare da parte datoriale.”

L’allegato all’accordo quadriennale stabilisce la creazione di un comitato di rappresentanti sindacali e datoriali il cui compito consiste nello svolgere un compito di sensibilizzazione tra i lavoratori e le imprese. Una questione cardine del sindacato consiste nel convincere le donne a sporgere denuncia. L’accordo chiede alle imprese di impegnarsi a sottoscrivere il codice ad un anno dall’insediamento del comitato.

Ora il sindacato sta definendo le priorità del lavoro da svolgere per attuare gli accordi di livello territoriale ed aziendale e per avviare il dialogo con le imprese. Come afferma il responsabile della delegazione trattante, questa attenzione è fondamentale in un contesto di crisi economica:

“Il livello territoriale e aziendale costituisce il prossimo obiettivo poiché la crisi economica ha portato a cambiamenti nell’organizzazione del lavoro e ad un aumento degli episodi di violenza. Il dialogo è attualmente in corso e abbiamo capito che è fondamentale il coinvolgimento delle imprese, il conflitto con le imprese non paga, non vogliamo che le lavoratrici siano obbligate a scegliere: in un momento di crisi economica siamo sicure che le donne sceglierebbero il lavoro a tutti i costi. In un certo modo, stiamo bypassando il problema mantenendo coinvolte le imprese. Esse devono sapere che si tratta di una questione di RSI, con un riflesso positivo sull’immagine e la reputazione, soprattutto delle società quotate in borsa. Tuttavia, ciò sarà più difficile per le piccole imprese. Esiste uno schema maschilista in questo settore, dove le difficoltà nascono a motivo di una manodopera prevalentemente maschile” (Mercedes Landolfi, Capo delegazione trattante).

I contratti collettivi nel settore agroalimentare

I sindacati del settore agroalimentare partecipano alle trattative per la conclusione di accordi a tutti i livelli sulla violenza e le molestie. Questo ruolo è stato rafforzato dal meccanismo di coordinamento sindacale sulle pari opportunità.

Settore alimentare

Il 5 febbraio 2016 un accordo nazionale è stato siglato per il settore alimentare sulla prevenzione della discriminazione (tra i sindacati FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL e 15 associazioni datoriali iscritte a Confindustria). L’accordo stabilisce un protocollo d’intesa, “dichiarazione congiunta” (vedi casella sotto riportata) basata sull’accordo quadro nazionale sulla violenza e le molestie sul luogo di lavoro sottoscritto dalle tre confederazioni principali. L’accordo include altresì una clausola che stabilisce le disposizioni legislative per un permesso retribuito di tre mesi per le vittime di violenza domestica, che si aggiungono ai tre mesi fissati per legge (vedi sezione 4).

Dichiarazione congiunta sulla prevenzione della discriminazione nel settore alimentare FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL (sindacati) e 15 associazioni datoriali del settore alimentare iscritte a CONFINDUSTRIA), 5 febbraio 2016

Le parti, sulla base del recente accordo quadro sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro, sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL, UIL, il 25 gennaio 2016 riconoscono l’importanza di basare le relazioni tra impresa e lavoratori sul principio della convivenza civile, del rispetto reciproco e del rispetto dei diritti della persona e delle qualità professionali. Le parti considerano la discriminazione per motivi di razza, lingua, genere, opinione politica o appartenenza al sindacato inaccettabile ed intollerabile.

I sindacati nel settore vogliono incoraggiare le donne a denunciare gli episodi di molestie sessuali e violenza e considerano l’accordo come uno strumento per conseguire questo obiettivo. Esistono molte evidenze aneddotiche di molestie sessuali e violenza contro le donne nel settore alimentare, per la maggior parte dei casi psicologica e connessa allo stress da lavoro correlato, al lavoro notturno imposto e cambiamenti nei turni di lavoro. I sindacati ritengono che le RSU devono essere formate su come attuare l’accordo ed hanno avviato un processo teso ad informare le donne sui loro diritti. L’accordo è stato discusso nelle assemblee sindacali, svolte in tutte le imprese del settore alimentare, che

hanno dovuto approvare la dichiarazione d'intenti entro il 27 marzo 2016. Per la fine di marzo le aziende e i sindacati dovranno discutere il documento sottoscritto.

Settore dell'agricoltura

Nel settore dell'agricoltura è stato molto più difficile mettere sul tavolo la questione della violenza e delle molestie. In questo settore esistono molte evidenze aneddotiche di molestie, molestie sessuali e violenza contro le donne, segnatamente contro le immigrate impiegate nei campi.

I dati raccolti per un recente studio della UIL⁹ registrano 909.528 lavoratori nel settore dell'agricoltura (61,64% uomini, 38,36% donne). I dati non forniscono un quadro occupazionale reale, vista la forte presenza del lavoro nero e sommerso. La sindacalizzazione risulta particolarmente difficile nelle piccole aziende agricole. Malgrado ciò, in alcuni comparti dell'agricoltura, come il pollame, esiste un contratto collettivo nazionale di lavoro.

La questione delle molestie sessuali e della violenza è raramente discussa, le donne non sporgono quasi mai denuncia per la precarietà della loro situazione occupazionale- ci sono casi estremi di violenza e di stupro, spesso passati sotto silenzio dai mezzi di comunicazione. Molti lavoratori dell'agricoltura sono organizzati dai caporali e molte donne giovani sono vittime di episodi di violenza e di molestie (Puglia e Calabria sono le due regioni dove si registrano i più alti tassi di lavoro nero). Per questi motivi, i sindacati hanno condotto delle campagne per migliorare l'assetto normativo di lotta contro il caporalato, il traffico di esseri umani e il lavoro nero. Il sindacato ha discusso la questione della violenza contro le donne con il Ministro dell'Agricoltura.

Contratti collettivi nella funzione pubblica

Nel settore della funzione pubblica il blocco dei contratti dura ormai da sette anni. Secondo Maria Grazia Gramaglia (Segretario nazionale UILPA responsabile delle pari opportunità):

Le molestie rappresentano un problema sempre più legato all'organizzazione del lavoro ed è causa di forte disagio, con uomini che sfruttano il loro potere sulle donne. I premi di produttività sono assegnati dai dirigenti (maschi), che spesso li utilizzano come arma di ricatto. Se una donna accetta la molestia sessuale in cambio del premio di produttività, la sua dignità verrà lesa. Le donne sono le vittime principali. Il percorso professionale delle donne rappresenta un problema nella funzione pubblica – pochissime donne guadagnano lo stesso stipendio degli uomini. Pochissime donne ricevono il premio di produttività, hanno un avanzamento di carriera e molte di loro si fermano a mansioni impiegate. I tagli occupazionali hanno portato ad un drastico ridimensionamento del personale nella funzione pubblica, con un degrado delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro. Questa situazione è ulteriormente aggravata dalla corruzione dilagante nella funzione pubblica.

Il sindacato della funzione pubblica, UILPA, anticipa che le trattative inizieranno presto per inserire delle disposizioni sulle molestie sessuali nei contratti collettivi della funzione pubblica. Stando al rapporto di applicazione dell'accordo quadro europeo del 2007, le parti sociali nel settore pubblico riconoscono che l'accordo quadro viene ripreso nel contratto collettivo nazionale della funzione pubblica del 2003. I contratti collettivi considerano

⁹ Elenchi Anagrafici Braccianti Agricoli (2014) Elaborazione degli elenchi anagrafici pubblicati dall'Inps a cura della Fondazione Argentina Altobelli. UILA UIL.

queste questioni dalla prospettiva del mobbing e stabiliscono la creazione di comitati congiunti sul mobbing, per prevenire le molestie e la violenza sessuale attraverso il modello del “codice deontologico contro la violenza sessuale al lavoro”, da applicare nella funzione pubblica. Una buona pratica è quella dei “Consiglieri” nominati sul luogo di lavoro per fornire una consulenza e aiutare le vittime di violenza.

Lavoratori domestici

Il lavoro precario e l'alto tasso di disoccupazione nel lavoro domestico rendono le donne più esposte agli episodi di violenza, che spesso non vengono denunciati per paura di rimanere senza lavoro. Per i sindacati è molto difficile tesserare le donne e concludere contratti collettivi (luoghi di lavoro frammentati e assenza di associazioni datoriali rappresentative). Va aggiunto che nei pochi casi di denuncia, le donne tendono a tirarsi indietro. La ratifica della convenzione ILO sui lavoratori domestici è considerata un meccanismo importante per tutelare i diritti dei lavoratori domestici. La CISL fornisce un sostegno ai lavoratori domestici attraverso il fondo di assicurazione sociale di solidarietà. Attività sindacali specifiche comprendono l'applicazione della convenzione ILO, la prevenzione della schiavitù e del traffico di esseri umani e le iniziative di lobbying per migliorare le condizioni di lavoro e stabilire un quadro di qualifica e formazione professionale per i lavoratori domestici.

3.4.1 L'azione sindacale per prevenire ed affrontare la questione del mobbing al lavoro: il ruolo degli sportelli “mobbing e stalking”

In Italia il mobbing è riconosciuto come un rischio grave di ambiente e sicurezza sul luogo di lavoro che crea stress fisico, psicologico e sofferenza. Si tratta di un problema crescente correlato ai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e alla crisi dell'occupazione. Diversi sindacati hanno indicato il rischio di considerare il mobbing come una questione neutra sul piano del genere, anche se nella pratica la maggior parte dei casi di mobbing riguardano le donne e spesso assumono la forma di molestie sessuali. Secondo Mole (2012)¹⁰ i lavoratori non sono visti come soggetti sessuati o appartenenti ad un genere, il che limita la comprensione della problematica come una forma di discriminazione e di rapporti di genere diseguali.

L'INAIL (l'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro) ha stabilito una rete di sportelli mobbing. Questi ultimi forniscono le informazioni e la consulenza alle vittime e raccolgono le prove di mobbing, rilasciano i certificati medici sul danno fisico e psicologico al fine di risolvere le cause ed ottenere un risarcimento per le vittime. Anche i sindacati hanno creato sportelli mobbing e stalking in tutto il territorio nazionale per fornire consulenza, informazione e meccanismi di soluzione giudiziale e stragiudiziale delle denunce presentate dalle vittime di mobbing. Carla D'Amato, responsabile Sportello Mobbing INAS, ha sottolineato il problema crescente del mobbing al lavoro, compreso quello di matrice sessuale:

“Nella mia esperienza le donne più degli uomini subiscono forme di mobbing a sfondo sessuale. Le molestie sessuali costituiscono uno strumento usato dagli uomini per mobbizzare le donne. Per le donne, le pressioni sul lavoro assumono molteplici forme lo stress è più forte nelle donne ed è strumentalizzato per fermare la crescita professionale e la

¹⁰ Mole J N (2012) Labour Disorders in Neoliberal Italy: Mobbing, Well-being and the Workplace. Indiana University Press

loro carriera. Inoltre, va ricordata la sindrome dell'invidia che spinge donne a mobbizzare altre donne. Il mobbing colpisce le donne che occupano posizioni intermedie - quadri e operaie - che spesso, vedono intaccati i rapporti della sfera familiare. Molte donne non sono consapevoli di essere vittime di mobbing”.

Secondo l'INAS i sindacati svolgono un ruolo cruciale nell'aiutare e sostenere i lavoratori a sporgere denuncia. Tuttavia, in assenza di una legislazione specifica l'onere della prova rimane a carico dei lavoratori ed è difficile stabilire degli obblighi a carico dei datori di lavoro, soprattutto quando sono essi stessi gli autori dell'atto di mobbing. Inoltre, molte imprese in Italia sono piccole imprese senza un dipartimento Risorse Umane.

I sindacati hanno svolto un ruolo attivo nella prevenzione e nella gestione dei casi di mobbing attraverso “gli sportelli mobbing”. Un esempio di buona pratica è lo sportello mobbing di Napoli, dove una rete di psicologi, mediatori, avvocati e agenti di polizia condividono l'obiettivo di ridurre la violenza e il mobbing. Secondo Anna Letizia (coordinamento donne CISL di Napoli), la rete “svolge un ruolo pragmatico e utile insieme agli assistenti sociali del comune nel prendere le decisioni più favorevoli per le vittime.”

Lo sportello è nato nel 2010 ed è gestito da lavoratori volontari, avvocati e psicologi. E' guidato da una dirigente molto motivata che ha creato una rete con tutti i settori - sanità, istruzione, assistenti sociali, polizia, avvocati, tribunali- per sensibilizzare i fornitori di servizi sulle esigenze delle donne che sono vittime di violenza. Lo sportello si occupa di violenza sulle donne e stalking e il personale dello sportello sostiene ed accompagna le donne in tribunale e le aiuta a decidere. Dal 2010, circa 100 casi sono stati denunciati alle forze di polizia. Un sostegno continuo viene offerto alle donne durante lo svolgimento delle indagini. L'80% dei casi per i quali lo sportello ha prestato il suo sostegno, riguardava donne vittime di violenza domestica. Le molestie sessuali sul luogo di lavoro costituiscono la tipologia più comune di casi denunciati allo sportello, comprese le situazioni che vedono il datore di lavoro chiedere favori sessuali alle donne in cambio del mantenimento del posto di lavoro. Un altro caso tipico è lo stalking a danno delle donne, soprattutto dall'ex-partner. Lo sportello di Napoli distribuisce opuscoli informativi, svolge campagne di sensibilizzazione e formazione con giudici, associazioni forensi e personale del tribunale.

Un altro buon esempio è rappresentato dal settore della funzione pubblica, dove l'UILPA ha aperto il primo sportello mobbing a Roma nel 2011. Oggi gli sportelli mobbing esistono in tutte le città e le regioni italiane a fronte di un aumento della richiesta e dell'esigenza di dare una risposta al problema. Gli sportelli vengono finanziati dalla UIL con l'obiettivo di sensibilizzare e diffondere informazioni per promuovere un cambiamento nella cultura della non violenza. L'UILPA ha stilato delle linee guida su come affrontare la violenza e le molestie, informazioni sulle varie forme di violenza e un sito internet dedicato con una newsletter. Nel 2015, circa 80 persone hanno utilizzato il servizio con l'obiettivo di contrastare il fenomeno e di lavorare con i colpevoli degli atti di violenza e di molestie, al fine di risolvere il problema. La consulenza legale e il supporto psicologico vengono forniti alle vittime. Secondo Maria Grazia Gramaglia (Segretaria Nazionale UILPA, responsabile delle pari opportunità dello sportello mobbing):

“Da un punto di vista sindacale, esaminiamo tutte le possibilità e sosteniamo la persona in tutto il percorso; uno psicologo aiuta nella comprensione degli aspetti psicologici del problema e un avvocato presta la sua opera per i casi che vengono portati in tribunale”.

In pratica, la maggior parte delle denunce di violenza e di molestie sessuali indicano la presenza di un problema specifico e sempre più importante nei luoghi di lavoro (80% dei casi denunciati riguardano le molestie sessuali). L'UILPA anticipa che l'accordo nazionale sulla violenza e le molestie sul luogo di lavoro porterà all'aumento delle richieste di servizi erogati dagli sportelli mobbing riguardanti, ad esempio, il supporto legale e psicologico.

3.5 Le campagne sindacali di sensibilizzazione e i programmi di formazione

In Italia, i sindacati hanno una lunga storia in materia di campagne di sensibilizzazione su tutte le forme di violenza di genere, compreso l'impatto della violenza domestica e di genere nei luoghi di lavoro. I dipartimenti donne delle tre confederazioni sindacali si sono impegnati attivamente con le organizzazioni femminili e femministe. Presentiamo di seguito degli esempi di campagne di sensibilizzazione e di formazione a cura del sindacato:

Le tre confederazioni sindacali sono attive da molto tempo nell'organizzazione di incontri, seminari e formazioni sulla violenza contro le donne a livello locale e nazionale. Inoltre, i sindacati pubblicano regolarmente articoli sulla violenza di genere nelle riviste sindacali, newsletter, sui giornali e distribuiscono volantini e materiali sull'argomento. I sindacati organizzano incontri a livello nazionale, regionale e locale di sensibilizzazione sulla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

- Nel 2009, la CISL ha stilato una piattaforma sulla prevenzione della violenza contro le donne e i bambini, con delle raccomandazioni su come affrontare insieme il problema.
- Nel 2012, le tre confederazioni hanno elaborato un protocollo e una proposta per migliorare la comprensione e la gestione della violenza contro le donne, che è stata presentata al Ministro del Lavoro e al Ministro degli Interni nel quadro di un'attività di lobbying, per un accordo sulla violenza contro le donne nel luogo di lavoro. La proposta riguarda la prevenzione e la lotta contro la violenza sulle donne; il traffico, la schiavitù, lo sfruttamento; i lavoratori domestici; la violenza sul luogo di lavoro; il mobbing; lo stalking, lo stress da lavoro correlato e la violenza sui minori. Anche se le confederazioni pensavano di essere in anticipo sui tempi, il documento si è rivelato uno strumento molto potente per fare luce sul problema della violenza contro le donne e i minori. Questo lavoro congiunto sfociò nella creazione di un network tra le tre confederazioni teso a sviluppare le strategie e gli accordi locali e nazionali, in collaborazione con le forze dell'ordine, gli enti della sanità e dell'istruzione e le agenzie di formazione. Ad esempio la cooperazione con il sistema dell'istruzione è tesa alla sensibilizzazione ed alla promozione della tolleranza, del rispetto e della dignità nelle scuole elementari.
- La CGIL, in collaborazione con le ONG, ha svolto una campagna nazionale "Vive le Donne" sulla violenza contro le donne e il femminicidio.
- Una campagna della CISL è stata recentemente lanciata per attuare l'accordo nazionale sulla violenza e le molestie sul lavoro. La campagna: "Insieme siamo felici al lavoro" vuole diffondere un messaggio moderno, sensibilizzare e garantire un monitoraggio continuo.
- Una delle attività di sensibilizzazione della UIL ha portato al finanziamento di un DVD sulla violenza e sullo stalking, prodotto da un centro di accoglienza per donne maltrattate di Bologna, e distribuito attraverso una catena nazionale di supermercati.
- La CISL ha prodotto un breve vademecum che è stato distribuito nei supermercati e nelle fabbriche per spiegare lo stalking in modo semplice e diretto.
- La UIL ha stilato un elenco di punti dal titolo "no alla violenza sulle donne" che è stato diffuso sotto forma di poster e cartoline a tutti gli uffici sindacali e i mezzi di comunicazione, come strumento di sensibilizzazione per cambiare la cultura all'interno

dell'organizzazione. Agli iscritti è stato chiesto di mandare delle cartoline a conferma delle iniziative sindacali messe in campo per contrastare la violenza sulle donne.

- Le tre confederazioni hanno organizzato incontri, seminari ed eventi sulla Giornata internazionale contro la violenza sulle donne. Tra le iniziative svolte segnaliamo una tavola rotonda organizzata dalla UIL nazionale nel 2011, sulla violenza contro le donne e le bambine con gli stakeholder (rappresentanti della polizia, del settore sanitario, esperte giuridiche e membri del Parlamento) per discutere le azioni intraprese a livello istituzionale. Un ulteriore evento è stato organizzato nel 2013 per discutere come affrontare la violenza di genere nel quadro della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro. L'evento registrò la partecipazione di esperti nazionali, rappresentanti del settore sanitario, forze polizia, università e associazioni femminili. Nel 2015, una tavola rotonda alla quale hanno partecipato esperti accademici, ministri del governo, associazioni femminili, Interpol, agenzia delle entrate, polizia, Istat, ha discusso una serie di esigenze e di strategie legate al traffico e alla violenza sulle donne.

Altre iniziative sindacali con il governo

Le tre confederazioni CGIL CISL e UIL hanno condotto delle campagne e partecipato alle audizioni parlamentari che hanno preceduto l'adozione della legge sulla violenza di genere nel 2012. Inoltre, i sindacati hanno partecipato alla task force creata dal Dipartimento per le pari opportunità al fine di combattere la violenza e la discriminazione contro le donne, in particolare la violenza domestica, fisica, psicologica e morale, le molestie sessuali e il mobbing.

Nel 2000, insieme al Ministero del Lavoro, la UIL ha proposto la creazione di un'autorità di vigilanza contro la violenza sul luogo di lavoro che oggi è contemplata nell'ambito del comitato unico di garanzia creato nel 2010. Questa autorità dovrà sostituire la vecchia commissione per le pari opportunità e il Comitato contro il bullismo per condurre un'azione più incisiva di lotta contro qualsiasi forma di discriminazione delle donne nelle aziende pubbliche. A livello regionale, una bozza di protocollo di accordo è stata negoziata per creare un osservatorio sulla violenza di genere nel Friuli Venezia Giulia. La Lombardia ha insediato un gruppo permanente sulla violenza di genere che coinvolge le organizzazioni delle parti sociali insieme agli enti locali.¹¹

La responsabile UIL per le pari opportunità (Maria Pia Mannino) è la vice presidente del Comitato tripartito sulla parità di genere del Ministero del Lavoro. Maria Pia Mannino ha partecipato alla stesura del documento ufficiale del Ministero sulla lotta contro la violenza di genere e le molestie sessuali, ponendo l'accento sull'ingresso delle donne nel mondo del lavoro. Nei mesi precedenti, il Comitato consigliò al Ministero del Lavoro di elaborare un codice di condotta sulla prevenzione e la lotta contro la violenza e le molestie sessuali nel luogo di lavoro, che portò all'organizzazione di seminari e conferenze per sensibilizzare sulla questione. Maria Pia Mannino sostiene l'esigenza di fare di più per cambiare la cultura di genere: "in Italia esiste una cultura sessista - l'educazione assume un'importanza cruciale per incoraggiare un cambiamento culturale. Un progetto del Ministero dell'Istruzione e del sindacato ha invitato tutti i livelli del sistema di istruzione a discutere le questioni di genere e delle differenze culturali (e religiose)", (Maria Pia Mannino, responsabile nazionale UIL per le pari opportunità e del comitato donne, UIL).

¹¹ Citato in ETUC (2014) 8th March Survey. Disponibile su:
https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc_8th_march_survey_2014_en_eh.pdf

3.6 Rapporti e cooperazione con la società civile e le organizzazioni femminili

Oltre alla cooperazione e gli eventi organizzati con le associazioni femminili descritti nell'ultimo capitolo, esiste un altro buon esempio di partnership con un'organizzazione di lotta contro la violenza domestica nel settore dei trasporti.

La FIT CISL ha collaborato con le 'Volontarie Nazionali del Telefono Rosa', un'associazione femminile nata nel 1998 che, come spiega la presidente, Gabriella Moscatelli, "fornisce un sostegno legale e psicologico attraverso avvocatessse, consulenti bancari, psicologi e mediatori culturali. L'associazione mette a disposizione un telefono amico e case rifugio per le donne vittime di violenze e i loro bambini".

Telefono Rosa ha iniziato a cooperare con le tre confederazioni sindacali molti anni fa, con campagne e conferenze per attirare l'attenzione sulla questione della violenza. Dal 2012 esiste un programma di formazione rivolto alle scuole.

Uno psicologo e un avvocato hanno lavorato in collaborazione con la FIT CISL a livello nazionale attraverso i corsi di formazione, incontri con i sindacati e raccomandazioni rivolte alle donne in materia di autodifesa. Secondo i sindacati e Telefono Rosa, questa iniziativa ha avuto un impatto sul modo in cui i colleghi maschi vedono le donne nel luogo di lavoro, aumentando la consapevolezza sulla violenza di genere e l'impatto di certi comportamenti sulle donne. Il progetto ha portato allo svolgimento delle seguenti iniziative:

- Telefono Rosa ha fornito una formazione sulla violenza di genere agli iscritti della FIT-CISL e il coordinamento donne. La formazione si è svolta in tre moduli.
- Sono stati organizzati incontri con i dirigenti e i lavoratori del settore dei trasporti a livello nazionale e regionale per promuovere la cultura del rispetto, della dignità e della non- violenza.
- L'assenza di evidenze ha spinto la FIT-CISL a svolgere uno studio sulla violenza di genere nel settore dei trasporti, basato su 1000 questionari. I risultati, presentati all'assemblea nazionale della FIT, indicavano la presenza sistematica di molestie sessuali e atteggiamenti negativi. Questo ha segnato un punto di svolta per la stesura di un documento – insieme ad altre confederazioni sindacali- volto a promuovere la contrattazione nazionale e di categoria per lottare contro la violenza sulle donne. Un ulteriore studio nel settore dell'aviazione civile ha fornito delle evidenze per una serie di accordi basati sulla violenza di genere.

3.7 Le sfide per i sindacati

In Italia i sindacati hanno evidenziato la presenza di un mercato del lavoro caratterizzato da piccole imprese e dall'aumento del lavoro precario e atipico nel settore privato.¹² Questa situazione ha accresciuto il rischio di molestie sessuali. I rischi maggiori sono presenti nei settori dell'agricoltura e del lavoro domestico, che impiegano molti lavoratori migranti difficili da intercettare ed organizzare.

- Una delle principali criticità evidenziate dagli intervistati è rappresentata dalla sfida di una cultura delle molestie sessuali che pervada il luogo di lavoro. Le molestie sessuali aumentano nel settore privato e sono utilizzate come un'arma per ricattare e licenziare le lavoratrici. Si tratta di una questione che interessa soprattutto le donne

¹² Circa il 90% occupa meno di 16 addetti e non applica le disposizioni dello Statuto dei lavoratori. Tra il 70% e l'80% delle assunzioni nel privato avvengono con contratti atipici. ISTAT stima che esistono attualmente 4 milioni di lavoratori precari, ovvero il 17,2% del totale degli occupati. La maggior parte di loro ha meno di 35 anni.

nelle piccole imprese e le immigrate.

- Il sindacato ha evidenziato una scarsa conoscenza e la mancanza di legislazione contro la discriminazione in Italia e una reticenza da parte delle vittime di molestie a denunciare eventuali atti al datore di lavoro. La paura di perdere il lavoro, di ripicche e la non conoscenza della legge sono i fattori che giustificano il numero esiguo di casi portati in tribunale.
- In settori a forte presenza maschile, la mancanza di denunce ufficiali rende particolarmente difficile individuare i casi di molestie sessuali, sebbene i sindacati siano a conoscenza di numerosi atti di molestie psicologiche commessi dai capi. “Spesso le donne in questo settore sono vittime di bullismo, chiuse in un ufficio senza una promozione o un avanzamento di carriera – in una situazione di disagio fisico e mentale piuttosto che di violenza.” (Debora Del Fiacco, UILTEC, Responsabile nazionale pari opportunità del comparto energia ed acqua)
- Tutti i sindacati sottolineano l'importanza della sensibilizzazione degli uomini del sindacato affinché essi possano diventare i paladini della lotta contro la violenza di genere.
- Un'ulteriore sfida è rappresentata dalla reticenza, da parte sindacale e datoriale, ad affrontare seriamente la violenza contro le donne come questione legata alla discriminazione per motivazioni di genere e allo squilibrio nei rapporti di genere.

3.8 Raccomandazioni per i sindacati

I sindacati hanno stilato una serie di raccomandazioni sul modo di affrontare la violenza contro le donne nel luogo di lavoro.

- Un punto di partenza è legato alla presenza di un quadro giuridico idoneo per affrontare la questione e per garantirne l'inserimento nella contrattazione collettiva.
- Le potenzialità della Convenzione ILO e del quadro giuridico dell'UE sono importanti per garantire l'impegno dei governi nell'attuazione di un quadro giuridico robusto.
- Tutti i sindacati hanno raccomandato una campagna continua e sistematica di sensibilizzazione affinché gli uomini e le donne del sindacato e gli imprenditori, capiscano la natura di genere della violenza sulle donne. Ciò è di particolare importanza per l'attuazione dell'accordo nazionale sulla violenza e le molestie sul luogo di lavoro nella contrattazione di secondo livello e nelle politiche sul luogo di lavoro.
- I sindacati devono spianare la strada e sviluppare politiche di buone pratiche nel luogo di lavoro tese a stabilire definizioni chiare accompagnate da misure concrete per la prevenzione, le procedure di denuncia efficaci ed anonime e le sanzioni a carico dei responsabili.
- I sindacati hanno un ruolo da svolgere nel diffondere la conoscenza tra le lavoratrici sui loro diritti, sull'iter da seguire per denunciare questi atti e sul sostegno che possono avere dai rappresentanti sindacali.
- I rappresentanti sindacali sui luoghi di lavoro devono essere formati sul sostegno da dare alle vittime di violenza, sulle forme di prevenzione e le procedure a livello di posto di lavoro.
- Un punto di partenza importante consiste nel porre l'accento sul lavoro precario, lo sfruttamento dei lavoratori e l'incidenza crescente del lavoro sommerso, dietro ai quali si celano i rischi maggiori di violenza e di abusi a danno dei lavoratori.
- La violenza contro le donne è una questione legata alla segregazione e alle diseguaglianze di genere che merita una gestione integrata.
- È importante concentrarsi sulla violenza collegata alla prostituzione e alla tratta di

- esseri umani, senza escludere la questione dei minori scomparsi.
- Un'ulteriore problematica è legata all'esigenza di affrontare la violenza di genere sul luogo di lavoro in un contesto ampio che abbraccia tutte le forme di violenza contro le donne. In particolare, se una cultura della tolleranza zero e di dignità esiste sul luogo di lavoro, i suoi effetti si riverseranno nella comunità e nella famiglia.

4. La violenza domestica al lavoro

4.1 Introduzione: il ruolo dei sindacati nell'affrontare la questione della violenza domestica al lavoro

Sin dalla promulgazione del Jobs act del 2016 (descritto nella sezione 1) i sindacati hanno iniziato ad esaminare le implicazioni della legislazione e le modalità per inserire il congedo per violenza domestica nel contratto collettivo. Pur trattandosi di una questione nuova per la delegazione trattante, il coordinamento donne delle tre confederazioni aveva già svolto numerose campagne ed iniziative di sensibilizzazione sulla violenza domestica.

Il Jobs Act del 2016 è il risultato diretto di una campagna pluriennale svolta dai sindacati e dalle associazioni femminili. Secondo Loredana Taddei, responsabile nazionale per la parità di genere della CGIL:

“Le disposizioni del Jobs Act sono senza precedenti nel momento in cui concedono un permesso di tre mesi alle donne vittime di violenza domestica: si tratta di uno sviluppo nuovo e molto importante. Ora ci impegneremo a fondo per far sì che questa norma venga rispettata. Abbiamo ottenuto l'aggiunta di questa disposizione nella legislazione dopo anni di lotte delle associazioni femminili e dei sindacati per convincere il Governo. Abbiamo mantenuto un dialogo continuo sulla violenza contro le donne. Da molto tempo ripetiamo che non esiste solo la violenza domestica ma anche quella sul lavoro. Alla fine il messaggio è passato”.

Dalla promulgazione della legislazione nel 1996 (Legge 66/1996), che definisce la violenza sessuale come un “reato contro la persona”, sono entrate in vigore altre leggi come quella del 2001 sulla violenza domestica (154/2003) riferita a tutti i membri del nucleo familiare (mariti, conviventi, genitori e figli) che sono oggetto di violenza fisica e psicologica. Le vittime possono chiedere ed ottenere dal giudice “un'ordinanza restrittiva” che obbliga l'autore delle violenze a lasciare il domicilio familiare. Nel 2006 è stato creato un telefono verde per le vittime di violenza (1522 numero gratuito disponibile 24\24). Le telefonate che arrivano a questo numero vengono smistate verso una rete nazionale di uffici nazionali disseminati in tutto il territorio nazionale. Nel 2014, diverse zone del paese non erano ancora state raggiunte da questo servizio.

Il 19 giugno 2013, l'Italia ha ratificato la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla “prevenzione e la lotta alla violenza sulle donne e la violenza domestica” (la convenzione di Istanbul).

Il piano di azione nazionale del governo sulla violenza di genere e lo stalking è stato duramente criticato per l'assenza di una consultazione nella fase di stesura della bozza, per la mancanza di obiettivi chiari e di un focus sulla prevenzione.

In Italia è presente una rete ben radicata di centri antiviolenza finanziati e promossi dalle organizzazioni della società civile e legati al movimento femminile italiano. La rete dei centri anti violenza, coordinata dal movimento femminile è un esempio di buona pratica nell'erogazione dei servizi, lo scambio di esperienze e la creazione di un dialogo e di una partnership con le autorità pubbliche a livello nazionale e locale.

4.2 Dati ed evidenze

Va sottolineata la scarsità o l'assenza di dati e studi di ricerca sulla violenza domestica al lavoro, anche se le informazioni disponibili rivelano un alto livello di violenza domestica in Italia. Un'inchiesta telefonica condotta su un campione di 25.065 donne nel 2006 ha concluso che il 32% delle donne aveva conosciuto la violenza fisica o le minacce dal partner o da una persona diversa dall'età di 16 anni.¹³ Nello studio FRA, il 29% delle donne in Italia è stata vittima di violenza sessuale o fisica o di minaccia dal partner o da una persona diversa dall'età di 15 anni. Secondo l'Indice sulla parità di genere dell'EIGE¹⁴ il 17% delle donne italiane ha subito atti di violenza fisica dal partner dall'età di 15 anni e il 7% ha subito una violenza sessuale. Nell'insieme, il 51% delle donne intervistate afferma di avere subito delle molestie sessuali (al lavoro o in altri luoghi).

Ricordiamo che le donne vittime di violenza domestica rappresentano l'utenza principale dei servizi erogati dal sindacato attraverso lo sportello mobbing. Ad esempio, nello sportello mobbing UIL circa l'80% delle richieste di aiuto proviene da donne (il 45% per atti di violenza domestica o di stalking subito dagli ex-compagni).

4.3 Contratti collettivi e politiche sul luogo di lavoro

Le interviste con i sindacati in Italia hanno rivelato una buona conoscenza della legislazione e dei piani messi in campo per inserire nei nuovi CCNL le clausole che stabiliscono il diritto al congedo per violenza domestica, e in alcuni casi estenderli con una proroga.

Secondo i sindacati dovrebbe essere possibile convincere i datori di lavoro vista l'esistenza di permessi in altri ambiti del lavoro (come la conciliazione tra lavoro e famiglia, il permesso per la cura di persone anziane o il congedo matrimoniale).

Tuttavia, la legge è stata criticata in quanto esclude i lavoratori domestici, che sono particolarmente a rischio di violenza. Molte lavoratrici domestiche vivono presso il domicilio del datore di lavoro e i sindacati affermano che dovrebbero avere accesso ai servizi di sostegno e al permesso per violenze domestiche.

I sindacati hanno evidenziato l'importanza della conoscenza che la delegazione trattante deve acquisire sulla natura della violenza domestica e sul controllo della mobilità e dell'accesso al lavoro delle donne. In molti casi la violenza viene commessa per un lungo periodo di tempo determinando la perdita del lavoro e l'impossibilità di cercare un impiego. I sindacati riconoscono il ruolo fondamentale del lavoro per l'indipendenza economica delle vittime di maltrattamenti che potrebbero fuggire più facilmente da una relazione violenta. Come afferma una dirigente sindacale: "dobbiamo garantire alle donne un lavoro- se possono uscire di casa e se possono conciliare la vita personale con quella professionale e ricevere un salario giusto saranno meno dipendenti da un compagno violento."

¹³ ISTAT (2008), *La violenza contro le donne*, Rome, ISTAT, p. 13.

¹⁴ <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0215178ENN.pdf> p. 54

Presentiamo di seguito alcuni esempi di accordi che contemplano le clausole sulla violenza domestica al lavoro.

Nel **settore alimentare** la dichiarazione congiunta dei sindacati e delle imprese sulla prevenzione della discriminazione nel settore alimentare (5 febbraio 2016) fissa le misure relative al permesso per le donne vittime di violenza di genere.¹⁵ L'accordo recita: 'Le parti, ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo del 15 giugno 2015, riconoscono che le lavoratrici che rispettano i requisiti di legge hanno diritto ad una proroga di un massimo di 3 mesi del permesso retribuito in linea con i metodi e i tempi fissati nella legislazione sopracitata.'

L'obiettivo stabilito nel **settore dei trasporti** riguarda l'inserimento nei nuovi contratti della clausola che sancisce il diritto al permesso di tre mesi. I sindacati vogliono il rispetto della legge e per questo il permesso deve essere usato su base oraria. Una questione messa sul tappeto riguarda il mantenimento delle donne al lavoro e la possibilità di avere accesso a permessi flessibili, ad esempio per recarsi presso gli uffici di polizia o in tribunale o per le sedute di counselling. I sindacati sono preoccupati dai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e la forte pressione esercitata sui lavoratori che può spingere i datori di lavoro a non applicare le procedure.

Nel **settore nazionale energia ed acqua** si fa riferimento alla legge in tutti i contratti collettivi. A partire dall'entrata in vigore del Jobs act, i sindacati di queste categorie hanno inserito queste norme nei contratti collettivi al fine di applicare la legge sui luoghi di lavoro. La sfida maggiore consiste nell'ottenere il rispetto della normativa da parte datoriale. In questi settori, la piattaforma contrattuale rivendicava un permesso flessibile da applicare in un periodo di 6 mesi. "Le donne devono poter fruire del permesso e per questo chiediamo un 3 mesi prorogabili a sei. I sindacati si battono per creare un unico contratto con una sezione specifica dedicata alla situazione delle donne vittime di violenza domestica e del loro diritto a prendere un permesso".

Il **contratto collettivo degli elettrici** include dei riferimenti alla violenza di genere in una sezione sui diritti delle donne. Secondo Debora Del Fiacco (UILTEC), gli sforzi diretti all'estensione delle disposizioni di legge in materia di permesso hanno portato a rivendicare una proroga dei tre mesi contenuti nel Jobs Act a sei mesi:

"Per inserire questo punto nei contratti collettivi dobbiamo aprire un tavolo ed ottenere la proroga a sei mesi- malgrado l'assenza di interesse da parte delle imprese a causa dei costi. Le trattative sono basate sul principio del "do ut des"- ma cercheremo di negoziare e portare a casa il risultato. Inoltre, spingeremo per il principio della banca del tempo, che permette alle donne vittime di violenza di prendere delle ore anche da altri lavoratori. In questo caso si tratta di andare oltre il concetto classico di banca ore".

Nel **settore chimico** sono stati sottoscritti diversi accordi sulla conciliazione tra vita personale e professionale, che prevedono un permesso per le vittime di violenza e il diritto di passare dal full- time al part-time. Poiché il contratto della chimica è stato rinnovato nel 2016, il sindacato ha aggiunto una nuova sezione per introdurre degli osservatori a livello aziendale per il miglioramento dei risultati, la conciliazione, smart working e orari flessibili, nuovi modelli di organizzazione del lavoro e il rispetto delle questioni di genere. Un'attenzione particolare è rivolta alle madri e ai padri con l'inserimento del principio in base al quale se stai bene a casa stai bene anche al lavoro". Questo approccio è considerato molto importante per stabilire un

¹⁵ Dichiarazione congiunta sulla prevenzione della discriminazione nel settore alimentare FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL e 15 organizzazioni datoriali associate a CONFINDUSTRIA, 5 Febbraio 2016

collegamento tra la conciliazione e la violenza di genere.

4.4 Le iniziative sindacali di sensibilizzazione, campagne e programmi di formazione

Nel quadro delle iniziative sulla violenza di genere intraprese dalla CGIL, ricordiamo lo striscione affisso sulla facciata della sede di Corso Italia con la scritta "la violenza contro le donne è una sconfitta per tutti".

Le attività di sensibilizzazione svolte dalla CGIL hanno coinvolto un gran numero di stakeholder, comprese le forze dell'ordine, per sensibilizzare un vasto pubblico sul modo di gestire la violenza domestica. È stata altresì svolta un'attività di formazione con i rappresentanti della polizia al fine di informare gli agenti sulle ragioni che spingono le donne a non andare in commissariato o a non fidarsi della polizia per la diffusa cultura maschilista.

Le campagne della CGIL sulla violenza contro le donne hanno spostato l'attenzione dalle immagini di donne fragili, deboli e bisognose di protezione a quella di donne coraggiose e capaci di cambiare le cose.

"Ci siamo detti: è questo il modo giusto per parlare delle donne e quale immagine stiamo dando alle adolescenti, saranno anche loro esseri fragili? Dopo di che abbiamo deciso di cambiare l'approccio seguito nella comunicazione. Basta con le campagne che rappresentano le donne rannicchiate in un angolo col volto tumefatto ed insanguinato. Ora vogliamo proporre l'immagine di donne coraggiose e seguire questo stile di comunicazione. Inoltre, abbiamo iniziato a dialogare con gli uomini colpevoli di simili reati" (Loredana Taddei, responsabile nazionale per la parità di genere, CGIL)

In Emilia Romagna, le tre confederazioni hanno lavorato in collaborazione con i regionali e con sindacati di altri paesi. Queste attività sono iniziate con un programma di formazione nel 2007, un progetto di mainstreaming, l'elaborazione di materiali per la sensibilizzazione ed iniziative basate sulla dichiarazione comune che definisce le azioni congiunte contro la violenza di genere.

Un programma di formazione innovativo è stato coordinato dalla CGIL Emilia Romagna nel 2012 con la produzione di materiale didattico e il DVD 'Mille facce di violenza'. Lo scopo è quello di analizzare i vari approcci nel gestire la violenza contro una madre e la violenza contro una ragazza. Queste iniziative sono state molto utili per il sindacato per capire come affrontare la questione nella contrattazione collettiva, ponendo particolare enfasi a tutte le forme di violenza contro le donne, compresa la violenza domestica, la violenza negli spazi pubblici e nel luogo di lavoro.

Il 10 marzo 2016 una conferenza della CGIL ha analizzato le azioni da intraprendere per contrastare le immagini pubblicitarie sessiste che spesso rappresentano atti di violenza contro le donne. Il sindacato ha portato avanti una campagna per il ritiro di una pubblicità dell'Università di Bologna che mostrava delle donne in atteggiamenti provocanti, considerate il simbolo di una cultura della disegualianza di genere e un messaggio che legittima la violenza sulle donne (Anna Salfi –rete donne Emilia Romagna-CGIL).

4.5 Collegamenti e cooperazione con la società civile e organizzazioni femminili

Tutti i sindacati hanno parlato dei buoni collegamenti tra le organizzazioni femminili e la condivisione di obiettivi per sradicare la violenza contro le donne. Le attività hanno riguardato incontri congiunti, conferenze stampa e campagne di lobbying presso il governo per modificare la legge, alla stregua di quanto realizzato per il Jobs Act del 2016.

La contrattazione territoriale in Emilia Romagna è stata un buon esempio di collaborazione tra sindacati, associazioni femminili e comuni, con la discussione di strategie di lotta contro tutte le forme di violenza di genere. La collaborazione tra le tre confederazioni ha portato all'elaborazione di raccomandazioni per la modifica della legge regionale e alle linee guida per prevenire la violenza di genere. Il 20 luglio 2015, CGIL, CSIL e UIL insieme a Confindustria e alla società civile hanno sottoscritto un accordo per piani regionali integrati multilivello, sulla scia dell'entrata in vigore della legislazione del 2013 sulla violenza di genere approvata a livello regionale, che ha portato all'organizzazione di campagne sindacali di sensibilizzazione (nelle scuole, nei media, ecc.).

4.6 Sfide affrontate dai sindacati

I sindacati intervistati hanno evidenziato l'esigenza di iniziative di sensibilizzazione a livello aziendale e di assicurare che il tema della violenza domestica sia inserita nella contrattazione collettiva a tutti i livelli, affinché il luogo di lavoro sia di sostegno alle vittime di violenza. Inoltre, i sindacati hanno individuato l'esigenza di stilare dei piani di azione sindacale per affrontare i casi di violenza domestica denunciati sul lavoro.

“Dobbiamo stabilire una cooperazione con le imprese per lavorare sul benessere generale dell'organizzazione. Dobbiamo cambiare la cultura di genere sul luogo di lavoro per innescare un cambiamento nella società” (Maria Pia Mannino, Responsabile nazionale pari opportunità e capo del comitato donne della UIL).

Tuttavia, diversi sindacati hanno evidenziato l'assenza di misure contenute nella legge a sostegno delle donne per garantire la loro sicurezza al rientro al lavoro dopo un periodo di permesso. Si tratta di una questione particolarmente importante poiché le organizzazioni femminili si lamentano della mancanza di risorse per sostenere le vittime di violenza domestica per effetto dei tagli dovuti alla crisi. Informare i rappresentanti sindacali circa le disposizioni e il ruolo di sostegno che possono avere, garantire alle lavoratrici la conoscenza dei loro diritti: ecco le sfide da raccogliere.

Per i sindacati è importante sfruttare le disposizioni contenute nel Jobs Act per continuare a fornire un sostegno alle donne allo scadere dei tre mesi di permesso. Un ulteriore problema che la legge non risolve è il modo in cui il datore di lavoro deve gestire la presenza del colpevole degli atti di violenza nello stesso luogo di lavoro della vittima. In questo contesto, i datori di lavoro dovrebbero avere la responsabilità di prevenire e gestire la violenza domestica e ove necessario e possibile ricollocare la vittima in un altro luogo di lavoro sicuro.

Nel contesto italiano, è necessario ripensare un sistema più ampio di tutele e di servizi per rispondere al meglio ai bisogni delle vittime di violenza. Due interviste hanno permesso di fare luce su una buona pratica scozzese che vede diverse agenzie collaborare e mettere in campo un approccio integrato.

I sindacati e le associazioni femminili lamentano l'assenza di un approccio olistico e coordinato nell'erogazione dei servizi e nelle forme di collaborazione tra gli attori pubblici, come evidenziato nella convenzione di Istanbul. Le criticità riguardano la disponibilità di risorse e il coordinamento tra attori pubblici nell'erogare i servizi, nonché una distribuzione sbilanciata delle responsabilità tra i vari livelli di governance (regioni, province e enti locali).

I sindacati sottolineano l'importanza di rafforzare la legislazione, di sensibilizzare e di definire delle linee guida per le imprese.

Inoltre, i sindacati ritengono importante l'applicazione della Convenzione di Istanbul ad opera del Governo per creare un quadro integrato di lotta contro la violenza di genere. Tuttavia, le disposizioni contenute nel piano nazionale sulla violenza di genere (pubblicato nell'aprile del 2015) è stato criticato dai sindacati e dalle associazioni femminili per la mancata applicazione della convenzione di Istanbul, segnatamente in materia di prevenzione. Il piano fa riferimento ai fondi da stanziare per i governi regionali che, a detta dei sindacati, andranno ad aumentare le risorse per i servizi alle vittime di violenza. Tuttavia, il trasferimento dei fondi dal livello nazionale a quello regionale avviene con estrema lentezza ed il sistema di finanziamento è alquanto complicato. Attualmente, la CGIL sta monitorando le procedure per l'assegnazione dei fondi a livello locale. A tutt'oggi, fonti sindacali segnalano la reticenza delle regioni a comunicare le modalità di utilizzo delle risorse stanziate. La CGIL segnala la chiusura di molti centri antiviolenza per mancanza di risorse.

La CGIL ricorda, altresì, l'inserimento nella legislazione del cosiddetto "codice rosa", che sottende l'obbligo di notifica per il personale impiegato nel pronto soccorso. Malgrado ciò, la CGIL ritiene che si tratti di un modello inefficiente e controproducente che potrebbe spingere le donne a non rivolgersi al pronto soccorso per paura di dover denunciare la violenza subito.

4.7 Raccomandazioni dei sindacati

- Garantire che le disposizioni del Jobs act, relative al permesso per violenza domestica, siano inserite nei contratti nazionali e di secondo livello, prorogare i permessi e creare strutture di sostegno e servizi per le vittime di violenza domestica.
- E' necessaria un'azione multilivello mediante i contratti collettivi a livello nazionale e aziendale, accompagnata da iniziative di sensibilizzazione e di prevenzione presso i comuni e le regioni.
- Una cooperazione costante con le organizzazioni e le strutture che accolgono le donne vittime di violenza e la definizione di accordi con queste organizzazioni per dare risalto alle questioni legate al luogo di lavoro e al mantenimento del posto di lavoro per le vittime.
- Avviare campagne di sensibilizzazione e di formazione dei lavoratori, in particolare informare ed emancipare le donne affinché siano consapevoli dei loro diritti e conoscano le tutele e il sostegno nel posto di lavoro.
- Implementare la sensibilizzazione delle forze di polizia e giudiziaria sul fenomeno della violenza domestica.
- E' importante sottolineare il problema della violenza sulle donne anziane e della loro vulnerabilità, in particolare per le donne che vivono sole.