

Obiettivo **PARI**, **OPPORTUNITÀ**

Novembre 2017 Numero 1

Accordo nazionale di settore
sul congedo a favore delle donne
vittime della violenza di genere **pag. 7**

L'8 marzo di quest'anno è stato firmato un
accordo che ne stabilisce le modalità di utilizzo
con alcuni elementi migliorativi.

FEMMINICIDIO

La dimensione
del fenomeno
nei dati. **Pag. 6**



2012 2013 2014 2015 2016

25 NOVEMBRE 2017

Il volo interrotto
delle Farfalle



Proclamata dall'Assemblea
Nazionale delle Nazioni
Unite nel 1999 attraverso la
risoluzione n. 54/134, questa
giornata è dedicata alla
memoria delle sorelle Mirabal,
trucidate ed uccise perché
politicamente impegnate a
contrastare la feroce dittatura
di Leonidas Trujillo nella
Repubblica Domenicana.

Pag. 6

DENUNCE

Il caso
Weinstein
e la rivoluzione
delle denunce

Da quando, recentemente,
il famoso produttore di
Hollywood Harvey Weinstein è
stato letteralmente sommerso
dalle accuse di molestie
sessuali da parte di numerose
attrici di varie nazionalità,
molti altri casi sono emersi nei
confronti di registi, produttori,
attori, ma anche politici e
uomini di potere, in America
ma anche in Europa.

Pag. 4

ALZI LA MANO
CHI E' CONTRO
LA VIOLENZA
SULLE DONNE.



NE
DEDUCO
CHE TUTTI
GLI ALTRI
ALZINO LE MANI
DIRETTAMENTE
SULLE DONNE,
GIUSTO?

VANESSI

**25 NOVEMBRE. DICIAMO NO
ALLA VIOLENZA SULLE DONNE**

**Giornata mondiale contro
la violenza sulle donne**

**Consapevolezza e impegno per tutti,
per sconfiggere tutte le violenze**

25 novembre.
Giornata
Internazionale
contro la
violenza sulle
donne. **Pag. 2**

25 NOVEMBRE 2017

Giornata mondiale contro la violenza sulle donne

Una giornata di **consapevolezza e impegno** per tutti, per sconfiggere tutte le violenze

**Mariangela Verga
e Mariateresa Ruzza**

25 novembre come Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne.

In Italia è dal 2005 che si è iniziato a celebrare questa data su iniziativa di alcuni centri antiviolenza.

Nel 2007, ben 100.000 donne, hanno per la prima volta manifestato a Roma contro la violenza di genere.

La violenza di genere, purtroppo ancora molto diffusa anche nel nostro paese, non può e non deve essere considerata come un fatto "privato" ma deve trovare attenzione e impegno nel suo contrasto da parte di tutti e di tutte le Istituzioni e Parti sociali.

Il contrasto alla violenza è una battaglia di civiltà, che vede da sempre il sindacato in prima linea.

Ma di quali e quante tipologie di violenza possono essere vittime le donne?

Sicuramente la violenza fisica e la violenza sessuale – due fenomeni tristemente in aumento nel nostro paese e sulle quali esistono ancora scarsa sensibilità e molti pregiudizi - sono le più evidenti, le più gravi, quelle più facilmente identificabili, ma esistono altre forme più sottili con le quali le donne vengono soffermate: la violenza economica, che si sostanzia nell'impedire l'indipendenza economica della donna e di conseguenza la libertà di agire, la violenza psicologica, più subdola ma non meno pericolosa, che tende a svaloriare e destabilizzare l'equilibrio psicologico della donna.

Le maggiori violenze avvengono nell'ambito della coppia, e sono



Le statue delle sorelle Mirabal, nel giardino della loro casa natale divenuta museo, a Salcedo nella Repubblica Dominicana

spesso costituite da alternanza di violenze e false riappacificazioni che attivano una spirale perversa di intimidazione, svaloriare, isolamento, ricatti, segregazioni, violenze psicologiche e senso di vergogna.

Ma anche nei luoghi di lavoro si sviluppano forme di violenza, sotto forma di molestie, insinuazioni, commenti: ribattezzata "violenza sottile", perché ha confini più labili, delle quali si parla ancora troppo poco, ma che possono rendere il luogo di lavoro insopportabile fino al punto di farlo lasciare.

Secondo alcuni studi europei è un fenomeno in preoccupante aumento: si manifesta attraverso varie forme di discriminazione di genere e pressioni psicologiche, arrivando, in casi estremi, anche all'aggressione fisica. Sono forme di mobbing e di stalking che sembrano aumentare nelle fasi di crisi economica generale.

La violenza contro le donne è

una ferita inferta all'intera società, è un affronto all'umanità tutta, un ostacolo allo sviluppo di un mondo civile.

La violenza deve essere denunciata sempre e si devono costruire, con l'impegno di tutti, le condizioni culturali e sociali perché ciò possa e debba accadere. Purtroppo però, siamo ancora lontani da tale consapevolezza, e assistiamo ancora tristemente a fenomeni di "colpevolizzazione" delle vittime, che in questo clima ostile spesso non trovano il coraggio e la forza di denunciare i soprusi e le violenze subite, e laddove trovano la forza, non ricevono dalla società la solidarietà e la comprensione di cui hanno bisogno. Proprio per porre rimedio a queste difficoltà e per offrire uno strumento di aiuto e sostegno alle vittime di violenza, il Governo ha istituito un numero verde antiviolenza Donne.

Il servizio è attivo 24 ore su 24 e 7 giorni su 7. Dalla sua attivazio-

ne riceve in media 170 chiamate al giorno, la maggioranza da parte di donne che necessitano di informazioni e assistenza concreta per uscire da storie di abusi di genere.

**NUMERO
VERDE
ANTIVIOLENZA
DONNE
1522**

Viene loro fornito indirizzo e telefono dalla struttura consone più vicina (assistenza legale e psicologica, Pronto soccorso, Carabinieri, servizi sociali, ecc.) Sono sorti anche numerosi punti di assistenza che fanno capo a vari enti e associazioni.

La Uil ha attivato i proprio Centri di ascolto a disposizione delle iscritte e degli iscritti nelle varie realtà territoriali. Ne riportiamo di seguito i recapiti e i riferimenti.

Centri d'ascolto Unioni Regionali

PIEMONTE

U.R. Piemonte e C.S.T. Torino
Responsabile: Patrizia Vario
Via Bologna, 11 – 10122 Torino
Telefono: 011-2417111/190
Telefax: 011-2417191
e-mail: piemonte-mobbing@uil.it

LOMBARDIA

U.R. Lombardia e C.S.T. Milano
Responsabile: Anna Maisto
Viale Marelli 497 - 20099
Sesto San Giovanni (MI)
Telefono: 02.671103421
Telefax: 02.2485766
E-mail: lombardia-mobbing@uil.it

FRIULI VENEZIA-GIULIA

U.R. Friuli Venezia Giulia e CCdL Trieste
Responsabile: Gerarda Urcioli
Via Ugo Polonio 5 (c.p. 861)
34125 Trieste
Telefono: 040-368522
Telefax: 040-367803
e-mail: friuli-mobbing@uil.it

EMILIA ROMAGNA

U.R. Emilia Romagna e C.S.T. Bologna
Responsabile: Roberta Campagnoli
Via Serena, 2/2 - 40127 Bologna
Telefono: 051 55 07 26
e-mail: emiliaromagna-mobbing@uil.it

TOSCANA

U.R. Toscana e C.S.T. Firenze Prato Pistoia
Responsabile: Lucia Benevieri
Via Vittorio Corcos, 15
50142 Firenze
Telefono: 055 73 16199
Telefax: 055 73 23717
e-mail: toscana-mobbing@uil.it

UMBRIA

U.R. Umbria e C.S.T. Perugia
Responsabile: Angelo Garofalo
Via Ruggero d'Andreotto, 5/a
06100 Perugia
Telefono: 075-5730115
Telefax: 075-5732148
e-mail: umbria-mobbing@uil.it

MARCHE

U.R. Marche e C.S.T. Ancona
Responsabile: Marina Morozzi
ViaXXV Aprile, 37/a – 60100 Ancona
telefono: 071.227531.
telefax: 071.2275380
e-mail: marche-mobbing@uil.it

LAZIO

U.R. Lazio e C.S.T. Roma
Responsabile: Laura Latini
Via Cavour 108
00184 Roma
Telefono: 06-481661
Telefax: 06-4827250
e-mail: lazio-mobbing@uil.it

CAMPANIA

U.R. Campania e C.S.T. Napoli
Responsabile: Vera Buonomi
Piazzale Immacolatella Nuova, 5
80133 Napoli
Telefono: 081-2252429
Fax: 081-5524453
e-mail: campania-mobbing@uil.it

ABRUZZO

U.R. Abruzzo e C.S.T. Pescara
Responsabile: Angela Di Canio
Via Tirino, 14 - 65129 Pescara
telefono: 085.6922611
telefax: 085. 4216938
e-mail: abruzzo-mobbing@uil.it

MOLISE

U.R. Molise e C.S.T. Campobasso
Responsabile: Carmela Amura
Via Conte Verde 3 – 86100 Campobasso
Telefono: 0874-418560
Telefax: 0874-316402
e-mail: molise-mobbing@uil.it

BASILICATA

U.R. Basilicata e C.S.T. Potenza
Responsabile: Nino D'Andrea
Via Napoli, 3 - 85100 Potenza
telefono: 0971. 410556 - 411435 -
telefax: 0971. 34092
e-mail: basilicata-mobbing@uil.it

PUGLIA

U.R. Puglia e C.S.T. Bari
Responsabile: Vera Guelfi
Corso Alcide de Gasperi, 270 – 70125 Bari
telefono: 080-5242654 – 080-5282510
telefax: 080-5721414
e-mail: puglia-mobbing@uil.it

SARDEGNA

U.R. Sardegna
Responsabile:
Viale Elmas angolo Via Po - 09100 Cagliari
telefono: 070. 272893 - 272894
telefax: 070. 272897 - 252457
e-mail: sardegna-mobbing@uil.it

Centri d'ascolto Camere Sindacali Territoriali

C.S.T. Lario

Responsabile: Serena Gargiulo e Marco Cannas
Via Torriani 27/29 – 22100 Como
Telefono: 0312-73295
FAX: 0312-64132
e-mail: como-mobbing@uil.it

C.S.T. Pavia

Responsabile: Annarita Cabras
Via Cairoli, 5/g – 21100 Varese
Telefono: 038227267
Telefax: 0382303345
e-mail: pavias-mobbing@uil.it
Giorni e orari di apertura: Venerdì ore 9,30-12,30

C.S.T. Varese

Responsabili: Gabriele Dellutri
e Lauredana Alderuccio
Via Cairoli, 5/g – 21100 Varese
Telefono: 0332-284704
Cellulare: 3894752701
Telefax: 0332-285476
e-mail: varese-mobbing@uil.it

C.S.T. Toscana Costa Livorno Pisa

Responsabile: Sabrina Sabatelli
Via Cogorano, 25 - 57123 Livorno
telefono: 0586. 882516 - 892579
telefax: 0586. 882139
e-mail: livorno-mobbing@uil.it

C.S.T. Adriatica Gran Sasso L'Aquila

Responsabile: Edlira Banushaj
Via Bominaco, 4 - 67100 L'Aquila
telefono: 340.56.33.274

telefax: 0862. 414346
e-mail: laquila-mobbing@uil.it

C.S.T. Brindisi

Responsabile: Daniela Esposito
C.so Umberto 1°, 99 - 72100 Brindisi
Telefono: 0831-523572
FAX: 0831-564252
e-mail: brindisi-mobbing@uil.it

C.S.T. Foggia

Responsabile: Scarpiello Alessandro
Piazza Cesare Battisti, 35 - 71100 Foggia
Telefono: 0881-776558
Fax: 0881-776558
e-mail: foggia-mobbing@uil.it

C.S.T. Taranto

Responsabile: Simej Dilva
P.le Dante 2 - 74100 Taranto
Telefono: 099-7361635
FAX: 099-7340422
e-mail: taranto-mobbing@uil.it

C.S.T. BAT (Barletta-Andria-Trani)

Responsabile: Francesco Di Leo
Via degli Orti 11 - 70051 Bari
Telefono: 088-3390299
FAX: 088-3390299
E-mail: bat-mobbing@uil.it

C.S.T. Lecce

Responsabile: Maruccia Ilenia
Via P. Palumbo, 2 - 73100 Lecce
telefono: 0832-242973; 800915079
telefax: 0832-246665
e-mail: lecce-mobbing@uil.it
Giorni e orari di apertura: Lunedì – Venerdì dalle
ore 10,00 alle ore 13,00 e dalle ore 17,00 alle ore
20,00

C.S.T. Caltanissetta

Responsabile: Giusy Strazzeri
Via Napoleone Colajanni, 88
93100 Caltanissetta
telefono: 0934-22164
telefax: 0934-584944
e-mail: caltanissetta-mobbing@uil.it

C.S.T. Catania

Responsabile: Sabrina Perrotta
Via A. Di San Giuliano 365 - 95124 Catania
Telefono: 095312106
FAX: 095322202
e-mail: catania-mobbing@uil.it

C.S.T. Cagliari

Responsabile: Federica Pesci
Viale Elmas angolo Via Po - 09100 Cagliari
telefono: 070. 272893
telefax: 070. 278897
e-mail: cagliari-mobbing@uil.it

C.S.T. Nuoro - Ogliastra

Responsabile: Marilena Pintore
Via Antonio Mereu, 1 - 08100 Nuoro
telefono: 0784. 33590
telefax: 0784. 36241
e-mail: nuoro-mobbing@uil.it
Giorni e orari di apertura: Apertura al pubblico
(previo appuntamento)
del Servizio Mobbing e Stalking Nuoro - Ogliastra:
dal lunedì al giovedì dalle 17.30 alle 19.30;
venerdì dalle 8.30 alle 13.30

C.S.T. Sassari

Responsabile: Maria Chiara Virgilio
Via Muroni, 5/c - 07100 Sassari
telefono: 079. 231340
telefax: 079. 231340
e-mail: sassari-mobbing@uil.it

Il caso Weinstein e la rivoluzione delle denunce

Mariateresa Ruzza

Da quando, recentemente, il famoso produttore di Hollywood Harvey Weinstein è stato letteralmente sommerso dalle accuse di molestie sessuali da parte di numerose attrici di varie nazionalità, molti altri casi sono emersi nei confronti di registi, produttori, attori, ma anche politici e uomini di potere, in America ma anche in Europa.

È come se fosse stato tolto il tappo a un novello vaso di Pandora: molte donne hanno finalmente trovato il coraggio di denunciare fatti che avevano sepolto, ma non dimenticato nei recessi della propria memoria.

Ma perché alle donne spesso è mancato questo coraggio? Questa è la vera domanda per capire il fenomeno.

Perché ancora oggi la situazione al generale della società è sfavorevole alle donne: denunce come queste vengono accolte con una alzata di sopracciglio, con una sorta di perplessità, quando non addirittura di derisione e colpevolizzazione della vittima.

Quante volte, di fronte a casi di violenza, si sente dire... ma la donna aveva la gonna troppo corta... usciva di sera... e – tristi – amenità di questo genere?

L'estensione del fenomeno delle

denunce è un segno rivelatore e molto preoccupante della frequenza dei fatti, della protervia e certezza di impunità di chi esercita molestie e aggressioni, quasi considerandole un o diritto connesso al proprio ruolo.

La molestia del gerarchicamente superiore o del datore (o possibile datore di lavoro sfrutta una situazione di "debolezza" situazionale della donna ed è un bieco esercizio di "potere", è l'arroganza di chi crede di poter "afferrare la donna a suo piacimento (ricordate l'espressione di Trump "to grab for the pussy?.. la cui rozzezza si commenta da sola).

Auspichiamo che questa ondata di denunce sia l'inizio di una totale emersione del fenomeno, almeno nel mondo occidentale. Diversa, purtroppo ancora molto arretrata la situazione in altri luoghi (le spose bambine, le donne afgane, le infibulazioni, solo per citarne alcune) dove la sotto-missione delle donne è totale e molta molta strada deve ancora essere percorsa.

Vogliamo poter credere di stare vivendo una vera "rivoluzione", un'onda lunga che non si fermerà fino a quando ci sarà la consapevolezza globale della gravità del fenomeno e l'impegno a sconfiggerlo dell'intera società.



IL MONDO CHE VOGLIAMO

Giovanna Ricci

Tante, troppe donne quotidianamente si ritrovano a dover subire parole, atteggiamenti e gesti sconsiderati che mortificano la loro natura, forzando le loro parole o ancor peggio le loro opinioni ed il loro vivere quotidiano. Sono dati Istat quelli che denunciano che oltre cento donne, ogni anno, vengono uccise in Italia, quasi sempre da uomini che dicono di amarle e quasi sette milioni quelle che nel corso della propria vita ammettono di aver subito abusi.

Sono dati preoccupanti: aberranti quelli dei femminicidi ma altrettanto sconvolgenti quelli relativi alle altre forme di violenza che, seppur non portano alla morte fisica, hanno l'effetto di annientare psicologicamente la donna che li subisce.

Contro tutto ciò bisogna tenere alta l'attenzione e pretendere che anche i Governi si attivino, oltre che sul piano legislativo riguardante la disciplina penale di tali reati, sul fronte della rieducazione culturale affinché i nostri figli possano essere uomini migliori.

La Uilca crede profondamente nella uguaglianza di genere e nel valore assoluto della complicità tra uomini e donne, tutte e tutti uguali e necessari al successo di qualsiasi attività, iniziativa, progetto...

Perché questo è il mondo in cui crediamo... questo il mondo che vogliamo!!

LO STALKING NON PUÒ ESSERE DEPENALIZZATO E ESTINTO CON IL DENARO

Dal 3 agosto con l'entrata in vigore della legge di riforma del sistema penale era stato introdotto nel codice penale il nuovo art. 162-ter, relativo all'estinzione di alcuni reati a seguito di condotte riparatorie, tra cui il reato di stalking. In seguito a questa novità legislativa, i molestatori potevano ottenere senza il consenso della vittima la possibilità di un risarcimento di natura pecuniaria. E già si è recentemente verificato un caso a Torino, con conseguente sentenza.

Ma è grazie all'attenzione a questo tema, al forte impegno e alle pressioni dei Coordinamenti donne di Cgil Cisl Uil che è stato proposto un emendamento del Governo a rivedere la norma ed a cancellare il reato di stalking da quelli per i quali è possibile dichiarare l'estinzione in forza delle condotte riparatorie dell'imputato.

Attendiamo la doverosa approvazione di questo emendamento.

E in che cosa consiste fondamentalmente un modo civilizzato di di comportarsi?

Consiste nel ridurre la violenza.

È questa la funzione principale della civilizzazione ed è questo lo scopo dei nostri tentativi di migliorare il livello di civiltà delle nostre società

Karl Popper

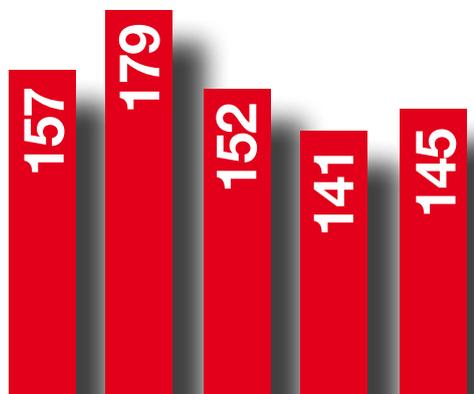


I dati del femminicidio in Italia

Donne maltrattate, sottomesse, offese, umiliate, abusate, picchiate fino ad arrivare ad essere uccise. Solo perché sono donne. La violenza maschile contro le donne è un gravissimo crimine che assume molteplici forme. È un fenomeno largamente diffuso, strisciante, spesso taciuto dalle stesse vittime per paura e, sempre più spesso, consumato all'interno dell'ambiente familiare che invece dovrebbe proteggerle.

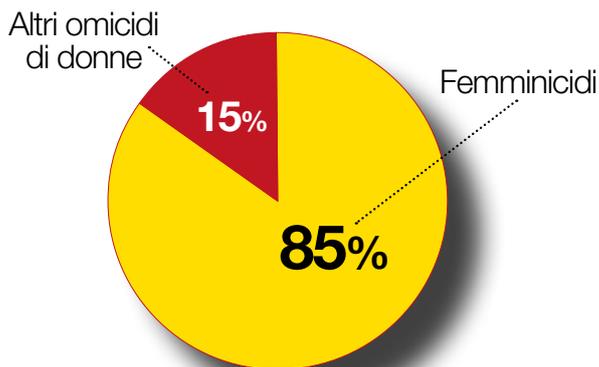
I dati ISTAT, elaborati dal Ministero della Giustizia mostrano uno spaccato impietoso di quella che, per la sua drammatica frequenza, è diventata una vera e propria emergenza sociale verso la quale, solo un concreto e deciso cambiamento culturale orientato al rispetto per le diversità e per le persone può diventare l'arma vincente.

La dimensione del fenomeno nei dati

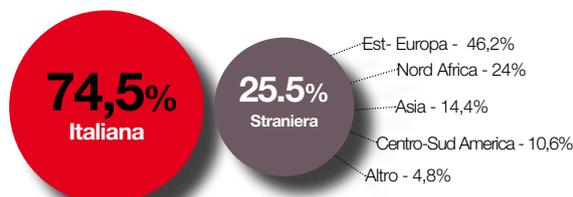


2012 2013 2014 2015 2016

Circa 150 casi all'anno, uno ogni due giorni. Una vera e propria strage. Di questi l'85% sono classificabili come femminicidi sulla base delle sentenze emesse dal 2012 al 2016.

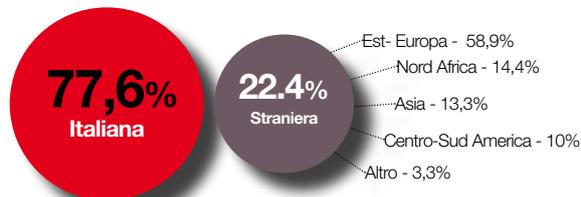


NAZIONALITA' AUTORE



La nazionalità dell'autore conferma la prevalenza di soggetti italiani ma vede in crescita anche il fenomeno tra gli stranieri.

NAZIONALITA' VITTIME



Anche la nazionalità delle vittime conferma i dati sulla nazionalità anche in ragione del fatto che gli omicidi avvengono prevalentemente in contesti familiari.

RAPPORTO AUTORI E VITTIME		
Relazione sentimentale	in atto (coniugi o conviventi)	55,8%
	in atto (fidanzati)	63,8%
	pregressa	12,0%
	pregressa	24,2%
Relazione di parentela		17,5%
Conoscenti o amici		15,1%
Sconosciuti		9,4%
Rapporto di lavoro		2,2%

25 novembre 1960

Il volo interrotto delle Farfalle



Mariangela Verga

Da 18 anni, il 25 novembre viene celebrata la Giornata Mondiale contro la violenza sulle donne. Proclamata dall'Assemblea Nazionale delle Nazioni Unite nel 1999 attraverso la risoluzione n. 54/134. Questa giornata è dedicata alla memoria delle sorelle Mirabal, trucidate ed uccise perché politicamente impegnate a contrastare la feroce dittatura di Leonidas Trujillo nella Repubblica Dominicana.

Con il nome in codice di "las mariposas", le farfalle, impegnarono tutta la loro breve vita ad organizzare, il movimento rivoluzionario 14 giugno, allo scopo di opporsi alla politica dell'allora Governo considerato una delle dittature più feroci e sanguinarie dell'America Latina sotto la quale morirono decine di migliaia di oppositori, politici e rivoluzionari. Il loro impegno politico, passato in poco tempo dalla clandestinità alla sfida pubblica, venne considerato da Trujillo una vera e propria provocazione per la sua immagine e per il suo governo a tal punto da commissionarne dapprima l'arresto e successivamente la morte.

Le sorelle Mirabal vennero dapprima imprigionate e torturate assieme ai loro mariti e quando,

mesi dopo furono liberate (grazie ad una forte presa di posizione internazionale) durante una visita in carcere ai loro mariti vennero sequestrate dalla polizia militare, portate in una piantagione di canna di zucchero, massacrate e strangolate. I loro corpi furono fatti cadere in un burrone con la loro auto per simularne un incidente. Era il 25 novembre del 1960.

Quel giorno, *Il volo delle Farfalle* fu interrotto, ma l'indignazione del popolo dominicano per questo feroce crimine risvegliò una forte reazione nella popolazione che portò, in pochi mesi, alla fine della dittatura di Trujillo ed alla sua successiva morte.

Le sorelle Mirabal non vennero barbaramente uccise soltanto perché ebbero la forza di opporsi alla dittatura con la forza delle loro idee, ma anche per il loro modo di essere donne "moderne" in una società maschile e maschilista che non voleva valorizzare le donne. Frequentavano infatti l'università, guidavano la macchina ed organizzavano incontri con, e al pari, degli uomini e per questo hanno pagato con la loro vita.

Oggi, sono il simbolo di tutte quelle donne che subiscono da parte degli uomini, vessazioni, umiliazioni, abusi, atti di violenza fino ad essere uccise.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Mariangela Verga

Il congedo per le donne vittime di violenza di genere è stato introdotto dal D. Lgs. n. 80/2015, art. 24, e può essere richiesto dalla lavoratrice dipendente (sia nel settore pubblico sia in quello privato). Ha una durata massima di tre mesi e può essere fruito anche in maniera frazionata, sia a giorni sia ad ore. Si tratta di un congedo retribuito e può essere richiesto esclusivamente dalla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Cosa è

Si tratta di un congedo che può essere chiesto dalla lavoratrice dipendente di datore di lavoro sia pubblico sia privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio istituite a norma di legge (L. n. 119/2013). In questi casi la lavoratrice ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Lo stesso vale per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, le quali hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Sono invece escluse dal diritto le lavoratrici domestiche.

Modalità di fruizione del congedo

Innanzitutto la norma attribuisce un vero e proprio diritto alla lavoratrice, l'esercizio del quale non è subordinato ad autorizzazione del datore di lavoro. L'unico onere posto in capo alla lavoratrice è quello di comunicare al proprio datore di lavoro l'inizio del congedo con almeno sette giorni di preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità. Nella comunicazione la lavoratrice dovrà indicare la data di inizio e di fine del periodo di congedo e dovrà allegare la documentazione rilasciata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio comprovante l'inserimento della stessa negli appositi percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La norma pone un limite alla fruizione oraria: la lavoratrice non può assentarsi per un numero di ore giornaliero superiore alla metà del suo orario di servizio. La legge demanda alla contrattazione collettiva nazionale la disciplina di dettagli ulteriori sulle modalità di fruizione del congedo.

Durata del congedo

Il congedo retribuito per le donne vittime di violenza di genere può essere usufruito su base oraria o giornaliera per una durata massima di tre mesi nell'arco temporale di tre anni.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, oltre al congedo di cui trattasi, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (part-time), verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Ottenuto il part-time la lavoratrice ha diritto di rientrare a tempo pieno e non sono previsti periodi di tempo minimi di permanenza in part-time.

Il trattamento economico e previdenziale

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

ACCORDO NAZIONALE DI SETTORE SUL CONGEDO A FAVORE DELLE DONNE VITTIME DELLA VIOLENZA DI GENERE

Mariateresa Ruzza

Il d.lgs. n.80 del 15 giugno 2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" ha previsto, all'art.24, per le donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione, il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi nell'arco di tre anni. Tale congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali.

L'8 marzo di quest'anno, ABI e OO.SS. hanno firmato un accordo che stabilisce le modalità di utilizzo di tali congedi concordando alcuni elementi migliorativi del decreto stesso. Nello specifico, l'accordo prevede che:

- il congedo è computato nelle giornate nelle quali è prevista l'attività lavorativa;
- il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera. Il congedo su base oraria è consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero riferito al mese immediatamente precedente (come previsto dalla legge) ed è cumulabile, nell'arco della stessa giornata, con permessi o riposi previsti dalle norme contrattuali o di legge;
- per il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire una indennità giornaliera pari al 100% delle sole voci fisse e continuative dell'ultima retribuzione;
- la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare l'azienda con cinque giorni di anticipo (anziché sette come prevede la legge) producendo la certificazione prevista;
- il periodo di congedo è computato a tutti gli effetti ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima, del TFR e del premio aziendale.

Infine, nell'accordo le Parti si sono impegnate ad attivarsi comunemente affinché le disposizioni applicative consentano anche la fruizione per periodi minimi di un'ora giornaliera. Con questo accordo, le Parti sociali del settore hanno dimostrato grande impegno e sensibilità in tema di Pari Opportunità e di contrasto alla Violenza sulle donne agendo a livello contrattuale per la definizione di interventi di tutela che possano garantire le lavoratrici coinvolte in queste dolorose esperienze.

Pari opportunità e violenza di genere

Laura Pulcini

Ci troviamo di fronte ad un problema che, malgrado gli interventi legislativi, continua a crescere e ad aumentare anche negli ambienti più impensabili, basti vedere quello che è successo nei giorni scorsi al Parlamento inglese.

È giusto che le Confederazioni sindacali si impegnino su questa tematica perché un sindacato modernamente inteso è volto non soltanto a farsi carico dei problemi dei lavoratori, ma anche delle questioni connesse alla vita civile di tutti i cittadini.

Per prevenire e contrastare un fenomeno occorre studiarne le cause ed individuarne il sistema dei valori che possono contrastarlo.

Per quanto riguarda i valori, non c'è dubbio che essi emergono dal combinato disposto di alcuni degli articoli fondamentali della nostra Costituzione. Mi riferisco in particolare all' articolo 3 il quale sancisce l'uguaglianza di tutti i cittadini senza distinzione di sesso, razza, di lingua e di religione. Tale norma va integrata con l'articolo 2 in base al quale "La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili della persona e i doveri inderogabili di solidarietà politica economica e sociale".

Un ultimo importantissimo riferimento viene dall'articolo 32 che attribuisce alla Repubblica il compito di tutelare la salute, oltre che come diritto dell'individuo come interesse della collettività.

Norme quindi di chiara portata e di grande valore. Il processo di adeguamento del sistema giuridico del nostro paese è stato quello di depurare l'ordinamento stesso da quelle disposizioni che, in modo diretto o indiretto, legittimavano la violenza.

Un momento di riflessione ed approfondimento merita il fatto

che la maggior parte dei fenomeni di violenza si verifica all'interno della famiglia o comunque all'interno dei rapporti affettivi interpersonali.

Nella cultura comune molte cose sono cambiate: la donna ha raggiunto un livello di autocoscienza dei propri diritti molto accentuato anche se non ancora completo e generalizzato ed il rapporto di coppia non si organizza più sulla base di una presunta inferiorità della donna ma tende a raggiungere livelli di parità che non sempre l'uomo accetta, abituato com'era a giustificare i propri comportamenti in base a immotivate ragioni di superiorità.

Questo comporta, certamente, la necessità di norme giuridiche punitive ma anche e soprattutto un'azione di crescita culturale e di sensibilizzazione dei cittadini che, sia pure non con l'intensità necessaria, si sta tentando di fare, ma che costituisce un obiettivo non semplice da raggiungere.

È infatti più difficile cambiare una mentalità che cambiare una legge.

In questo contesto, di fondamentale importanza risulta essere la diffusione delle politiche di uguaglianza e di pari opportunità perché creano il contesto base sul quale realizzare una cultura del rispetto dell'altro e di valorizzazione della diversità come ricchezza del contesto comunitario.

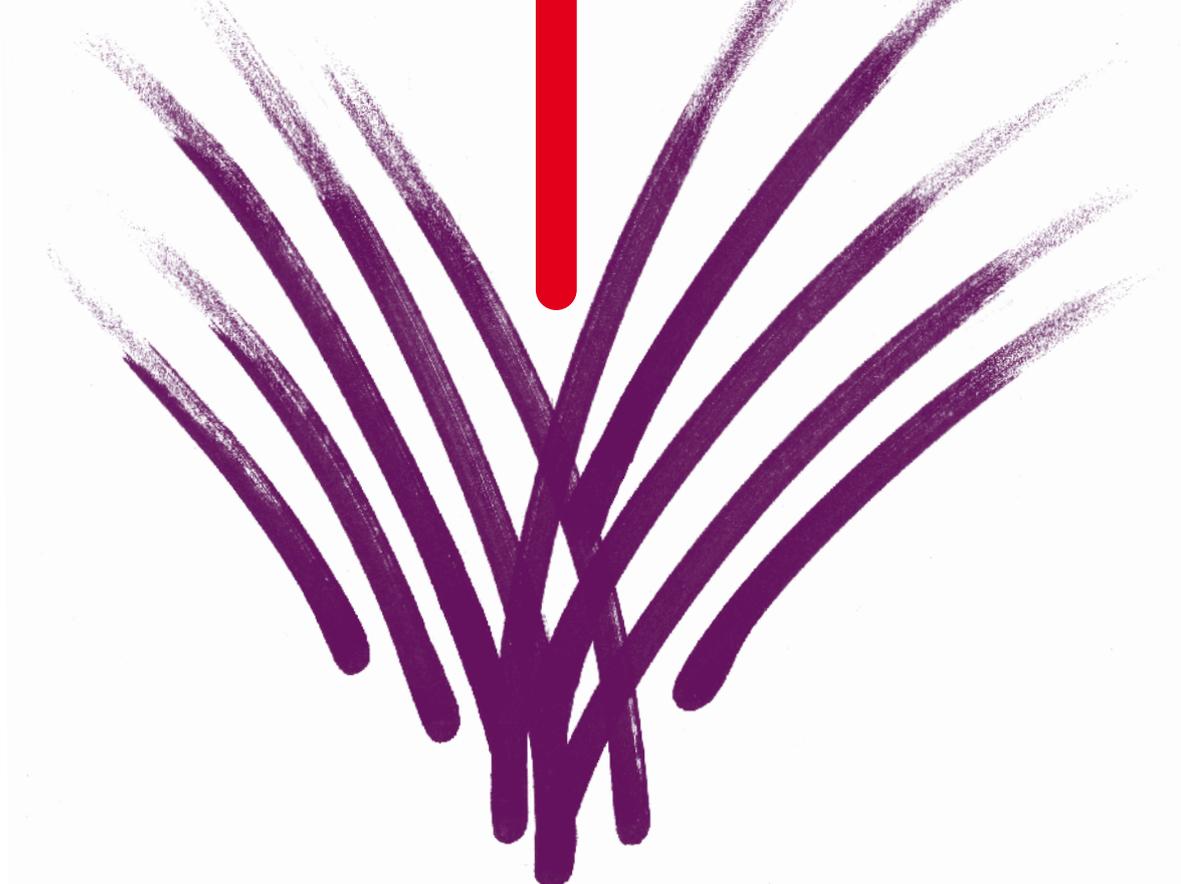
Prevenire, dunque, è fatto di fondamentale importanza per il quale debbono impegnarsi le istituzioni pubbliche, le organizzazioni sociali e quindi anche i sindacati, importantissimi per la loro capacità di penetrazione nel mondo del lavoro ed impegnati a lottare contro le discriminazioni e a difendere le pari opportunità nel mondo del lavoro ed in generale nel contesto socio-culturale.

Il gender pay gap, il gender pension gap, l'elevata disoccupazione femminile, il precariato, la segregazione verticale ed orizzontale nei confronti delle donne: sono alcuni degli elementi che creano il terreno di coltura nel quale possono svilupparsi fenomeni di violenza contro la donna a causa sempre del presunto concetto di superiorità degli individui di sesso maschile.

Ogni nostra azione contro uno di questi fenomeni è anche un'azione contro la violenza di genere che, per essere coerenti, ognuno di noi nel proprio ambito e secondo le proprie mansioni ha il dovere di combattere. Da questo punto di vista, la UIL è storicamente impegnata a contrastare il fenomeno della violenza e della discriminazione tra sessi. Infatti, alcune norme del nostro Statuto (articolo 2) esplicitamente prevedono come finalità del nostro impegno quello di favorire l'integrazione civile e sociale e combattere ogni forma di violenza, di discriminazione, di razzismo e di xenofobia e di perseguire il pieno raggiungimento delle pari opportunità tra donne e uomini, contrastando ogni forma di sperequazione sui luoghi di lavoro e nella società, promuovendo azioni coerenti e favorendo la presenza delle donne nella vita del sindacato.

Obiettivi, quindi, ben presenti ma che noi dobbiamo fare sempre più nostri perché necessari, attuali e funzionali allo sviluppo socio-economico del Paese.

Il 25 novembre si celebrerà la giornata mondiale contro la violenza verso le donne. Riflettiamo, tutti insieme, su questo tema e realizziamo, così come ci indica lo Statuto della UIL, un impegno sempre più forte in collegamento con le istituzioni e con tutte le altre forze vive della nostra società.



**SEI UNA LAVORATRICE
RICONOSCIUTA COME VITTIMA
DI VIOLENZA DI GENERE?**

**TI SPETTA UN PERIODO
DI CONGEDO RETRIBUITO DI TRE MESI
FAI VALERE I TUOI DIRITTI**

**RIVOLGITI AI CENTRI DI ASCOLTO
MOBBING E STALKING UIL
E AL PATRONATO ITAL**

**TI ASSISTEREMO GRATUITAMENTE
PER IL RICONOSCIMENTO DEL CONGEDO**

