Convegno Fisac e CGIL AQ sulle problematiche del credito bancario in Provincia

Si è svolto questa mattina presso la sala "V. Rivera" di Palazzo Fibbioni il convegno: "**Il credito bancario in provincia dell'Aquila a 10 anni dal sisma"**, organizzato dalla Cgil L'Aquila e dalla Fisac Cgil L'Aquila in collaborazione con la Cgil Abruzzo Molise

Il convegno ha puntato l'attenzione sui dati drammatici del credito alle imprese nella nostra Provincia: in 7 anni un taglio del 30%, pari a 580 milioni di euro in meno.

Ad aprire i lavori è stato **Luca Copersini**, Segretario provinciale Fisac , che ha spiegato come questo andamento non sia casuale ma derivi da precise ragioni strutturali, destinate a far aggravare la situazione negli anni a venire.

Il fenomeno riguarda non solo la nostra provincia, ma l'intero Centro-Sud. Alla base ci sono gli adempimenti imposti dalla BCE per prevenire l'insolvenza degli Istitui bancari, che prevedono accantonamenti a coperura di possibili perdite su crediti e precisi vincoli di bilancio. Questi adempimenti sono relativamente leggeri se riferiti ad aziende ritenute più affidabili o operanti in territori più floridi, decisamente più onerosi per debitori che presentino elementi di incertezza, tra i quali anche il fatto di operare in regioni meno ricche. Il risultato è che si sta creando una spaccatura: un Centro-Sud dove il credito bancario cala drasticamente, ed un Nord Italia nel quale si concentrano gli impieghi, con l'utilizzo delle somme depositate nelle regioni meridionali e realizzando in tal modo un autentico travaso di ricchezza.

Il secondo intervento è stato di **Roberto Errico**, ricercatore presso l'IRSF LAB, che ha presentato uno studio sull'andamento

dell’economia e del credito in Provincia, evidenziando dati particolarmente inquietanti. Tra questi, il calo dell’occupazione nel settore bancario (319 posti persi in 7 anni, con un andamento percentuale doppio rispetto alla media nazionale) e l’incredibile dato sui Comuni sprovvisti di qualsiasi sportello bancario: in Provincia dell’Aquila il sono 63%, contro una media nazionale del 30%.

Altro dato allarmante, la crescita del fenomeno dell’usura. Un recente studio del Sole 24Ore pone la nostra Provincia al 3° posto in Italia per i reati di usura, fenomeno collegato alla riduzione di finanziamenti ottenuti per le vie ufficiali.

E’ stato poi il turno del prof. **Alberto Zazzaro**, docente di Economia presso l’Università degli Studi Federico II di Napoli, che ha evidenziato come l’allontanamento dal territorio dei centri decisionali comporti automaticamente la riduzione degli affidamenti accordati. Durante la presentazione è stato mostrato che anche gli adempimenti normativi contribuiscono alla scomparsa delle piccole banche, per le quali i costi relativi agli adeguamenti hanno un’incidenza molto maggiore. E’ bene ricordare che in Abruzzo non esistono più banche locali, fatta eccezione per alcune piccole BCC.

Francesco Marrelli, segretario Provinciale CGIL L’Aquila, ha posto l’accento sull’andamento delle partite Iva in Provincia, per le quali si assiste a partire dal 2017 ad una prevalenza delle cessazioni rispetto alle nuove iscrizioni. Tra il 2014 e il 2018 c’è stato un calo di 332 imprese. Preoccupante il tasso di disoccupazione giovanile (31,1% a fronte di una media nazionale del 24,8%). Si rileva il forte invecchiamento della popolazione lavorativa, con gli over 54 che in 10 anni passano dal 31,3% al 57,9%. Nel nostro territorio si registra un calo di circa 10.000 occupati dal 2007. Preoccupante anche l’andamento anagrafico: in Provincia si sono persi 10.200 residenti dal 2009.

La CGIL dell'Aquila porta avanti da tempo la richiesta di definire una "Strategia per le aree interne" per invertire la tendenza di uno spopolamento continuo. Per questo, il Segretario ha rilanciato la proposta di un tavolo di confronto con Governo, Regione Abruzzo ed Associazioni di Categoria per individuare le priorità da affrontare e gli investimenti da porre in essere.

Le conclusioni sono state affidate a **Carmine Ranieri**, Segretario CGIL Abruzzo Molise. Nell'attirare l'attenzione sulla mancanza di investimenti pubblici sul territorio, simboleggiata dalla mancata ricostruzione di tutti gli edifici scolastici, Ranieri ha lanciato varie proposte, partendo dall'ipotesi di un collegamento ferroviario diretto tra L'Aquila e Roma, per il quale tra l'altro in passato sono stati già fatti studi di fattibilità, e suggerendo opere di messa in sicurezza dal rischio sismico ed idro-geologico del territorio. La Fisac sta suggerendo, a livello nazionale, di utlizzare il surplus di depositi giacente nelle banche del Mezzogiorno per opere da realizzare nelle stesse regioni del Centro-Sud, finanziandole attraverso emissioni di bond finalizzati; nella sola Provincia dell'Aquila tale scarto ammonta a 2,4 miliardi. Vista la difficoltà delle piccole imprese di finanziarsi a causa della mancanza di garanzie, è stato inoltre auspicata la creazione di fondi di garanzia da rendere più facilmente disponibili per le piccole aziende, potenziando e snellendo l'operatività dei Confidi.

Gli organizzatori hanno concluso con l'augurio che il convegno odierno possa rappresentare un primo passo verso un impegno comune, auspicando un maggior coinvolgimento da parte delle istituzioni locali, che ad oggi sembrano sottovalutare l'impatto della riduzione del credito sulle prospettive di crescita del territorio.

L'Aquila, 28/11/2019

FISAC/CGIL L'AQUILA Luca Copersini

CGIL ABRUZZO MOLISE Carmine Renieri

CGIL L’AQUILA Francesco Marrelli

Slides 28-11

Rinnovo CCNL – Da ABI serve un quadro completo e di sostanza

L’incontro odierno in ABI sul rinnovo del CCNL si è svolto senza alcun significativo passo in avanti nel negoziato.
Il documento che ABI, nella riunione del 26 u.s., si era impegnata a fornire alle Organizzazioni Sindacali, è, di fatto, una sistemazione sintetica di alcuni temi (non tutti) affrontati nell’ultimo incontro:

- Politiche Commerciali
- Conciliazione vita e lavoro
- Part time
- Unioni civili
- Flessibilità per esigenze di cura e individuali
- Genitorialità/Affido/Tutela minori
- Malattia
- Diritti civili e sociali per l’inclusività
- Diversa abilità
- Politiche di genere
- Lavoro agile
- Disconnessione
- Formazione

• Salute e Sicurezza

Tali punti, tra l’altro non esaustivi rispetto alle richieste in Piattaforma, che ABI dichiara di voler avere come riferimento per il negoziato, mantengono ancora la genericità e la “fumosità” registrate nel corso dell’ultimo incontro.
Le Organizzazioni Sindacali hanno conseguentemente richiesto a controparte un effettivo e definitivo cambio di modalità per poter proseguire il confronto sul merito e sul contenuto dei temi della Piattaforma: la fase ricognitiva è finita, è tempo di entrare nella concretezza di ogni singolo punto dell’articolata e complessa piattaforma per il rinnovo del CCNL.
Già dai primi incontri previsti per la seconda settimana di dicembre ABI dovrà portare al tavolo un quadro completo e “di sostanza”, necessario per un negoziato che si voglia definire tale.
Il tempo delle generiche disponibilità e delle dichiarazioni di principio è scaduto.
Le Organizzazioni Sindacali valuteranno le risposte di ABI sulla base di ogni singolo argomento e comunque si riservano la valutazione complessiva dell’intero impianto rispetto alla Piattaforma.

Le Segreterie Nazionali

Scarica il volantino

Banca d’Italia: la Banca che

“contava”

Dal 6 all’8 novembre u.s. si è svolto, al Milano Convention Center, la riunione annuale del “Salone dei pagamenti”, un’iniziativa organizzata dall’ABI attinente alle novità che girano intorno al mondo delle banche ed al sistema dei pagamenti. In tale ambito, si è parlato dei profili evolutivi del “contante in un mondo digitale” alla presenza di importanti esponenti del nostro Istituto, tra cui il Vice Direttore Generale e il Capo Dipartimento Circolazione Monetaria e Bilancio.

Durante il convegno, tra gli altri argomenti, sono stati descritti i risultati raggiunti con il progetto “sala conta multibanca” presso la piazza di Milano.

Tale iniziativa consente alle banche aderenti di scambiarsi il contante presente all’interno del caveau della sala conta della società di servizi, a prescindere dalla sua provenienza originaria.

È utile precisare che fino ad ora la gestione del contante prevede che i biglietti presenti in sala conta siano suddivisi per banca d’origine per cui, in caso di carenza o eccedenza di contante, ciascuna azienda di credito debba rivolgersi alle Filiali della Banca d’Italia (che trattano il contante) per effettuare operazioni di prelevamento o versamento.

È evidente che l’introduzione della “sala conta multibanca” avrà un impatto notevole sull’attività di trattamento del contante nelle Filiali. La Sede di Milano, piazza scelta per la partenza di questo nuovo progetto, ha registrato un significativo calo di introito/esito nonostante, in questa fase iniziale, non tutte le banche abbiano aderito.

Se, come indicato negli interventi nel “Salone dei pagamenti”, proseguirà la diffusione della “sala conta multibanca” assisteremo ad un ulteriore impoverimento dei compiti delle

Filiali della Banca d’Italia. È evidente come, anche su questo versante, stiamo registrando un deterioramento dei servizi per il cittadino e, contestualmente, un ulteriore fattore di messa in discussione della (sopravvissuta) rete territoriale.

Questa O.S. denuncia e censura, per l’ennesima volta, le scelte organizzative del Vertice dell’Istituto, volte a privatizzare ogni attività a valenza pubblica.

Nel caso specifico, tra l’altro, è opinione della Fisac CGIL che questo ennesimo progetto di privatizzazione, nel tempo, potrà contribuire a mettere in discussione uno dei ruoli fondamentali e istituzionali della nostra Banca centrale: quello di garantire la fiducia dei cittadini nelle banconote in euro.

L’attività di gestione e ricircolo del contante è, su questo aspetto, fondamentale: diventerebbe inutile anche parlare di sviluppo della moneta elettronica e di sistemi innovativi di pagamento se tale fiducia dovesse venir meno e in questo senso è decisamente rischioso abdicare a tale funzione istituzionale a favore dei privati.

La Fisac CGIL Banca D’Italia è intenzionata a proseguire nella sua azione di difesa del ruolo del nostro Istituto e in questa ottica continuerà a chiedere ai Vertici l’avvio di una VERA discussione sui profili organizzativi, anche al fine di migliorare la qualità del lavoro di colleghe e colleghi e per dare loro una prospettiva di lungo termine, necessaria per ritrovare lo spirito di appartenenza all’Istituzione che ha sempre caratterizzato il nostro lavoro.

Roma, 26 novembre 2019

La Segreteria Nazionale Fisac Banca d’Italia

Intesa Sanpaolo: novità busta paga di novembre

Qui di seguito un estratto delle principali novità inserite nella busta paga di ottobre. Nel ricordarvi che per tutte le questioni relative alla busta paga potete consultare la nostra **Guida alla BUSTA PAGA**, vi precisiamo anche che in coda alle varie voci trovate l'eventuale rimando alla nostre guide specifiche, e comunque **i nostri sindacalisti sul territorio** (**qui trovate tutti i loro riferimenti**) sono a vostra disposizione per ogni chiarimento.

CEDOLINO PERSONALE NON DIRIGENTE DIPENDENTE DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI CON CCNL CREDITO

Liquidazione delle imposte a credito o a debito risultanti da Modello 730 e del secondo acconto IRPEF e Cedolare Secca – Assistenza Fiscale

Nel cedolino di novembre continua la liquidazione delle dichiarazioni dei redditi modello 730/2019; vengono erogati o trattenuti gli importi indicati nel prospetto di liquidazione 730/4 tra cui le rate di secondo o unico acconto determinate in sede di assistenza fiscale le cui voci, rispettivamente per il dichiarante e per il coniuge dichiarante, sono:

- **875D 2^ rata acc. dich**. – importo a debito per il dichiarante per 2° rata Irpef
- **875C 2^ rata acc. con**. – importo a debito per il coniuge per 2° rata Irpef
- **885D 2^ rata acc.ced.sec.dich.** – importo a debito per il

dichiarante per 2° rata cedolare secca

- **885C 2^ rata acc.ced.sec.con.** – importo a debito per il coniuge per 2° rata cedolare secca

Sono state elaborate le risultanze delle dichiarazioni pervenute tramite Agenzia delle Entrate fino al giorno 14 Novembre compreso.
Le operazioni di liquidazione dei modelli 730 proseguiranno nel mese di dicembre.

Addizionali regionali e comunali in acconto e a saldo
E' stata effettuata l'ultima trattenuta a saldo delle addizionali regionali e comunali 2018 e dell'acconto 2019 della sola addizionale comunale.

Ulteriore sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello 2013
Con il cedolino di novembre è stata restituita un'ulteriore parte dei contributi pagati dal lavoratore sul Vap 2012 erogato nell'anno 2013 (ulteriore sgravio contributivo dello 0,22% della retribuzione imponibile annua del lavoratore), come previsto dal messaggio dell'INPS n. 3634 dell'8/10/2019 e senza la perdita della copertura pensionistica.

- Per la generalità dei dipendenti

Voce 1607 Rest. Ctr Inps Pdr '13

- Per i dipendenti iscritti alla gestione CPDEL/Inpdap

Voce 1606 Rest.Ctr Pdr CPDEL

Con voce **8485 Aliquota Applicata TS**, su tali importi è stata applicata la tassazione separata, come previsto dalla normativa vigente (Art. 17, comma 1, lettera n-bis, del Tuir n. 917/1986 – Somme conseguite a titolo di oneri dedotti dal reddito complessivo).
Si precisa che, per i dipendenti Fideuram, la suddetta operazione avverrà con il cedolino del mese dicembre 2019.

Aggiornamento detrazioni fiscali per familiari a carico anno fiscale 2019

Fino al 3 dicembre compreso sarà possibile inserire o modificare le detrazioni fiscali per i propri familiari tramite il servizio disponibile in #People > Servizi Amministrativi > Detrazioni Fiscali.

Dal 4 dicembre l'accesso verrà inibito per consentire lo svolgimento delle attività di conguaglio di fine anno.

Il servizio verrà riaperto il 10 gennaio per le richieste riguardanti l'anno fiscale 2020.

In caso di rettifiche non effettuate entro le suddette date di fruibilità del servizio, è possibile sanare le eventuali posizioni non corrette in occasione della denuncia annuale dei redditi (Mod. 730 o Unico Persone Fisiche).

Secondo la norma 106 del 12/07/2011 sulla semplificazione degli adempimenti di carattere amministrativo, l'Azienda riproporrà nel nuovo anno, per ciascun collega, la situazione in essere al 31/12/2019 e proseguirà con l'erogazione mensile delle detrazioni spettanti senza necessità di ulteriore conferma.

Per il supporto operativo e gestionale su Detrazioni d'imposta per familiari a carico, sul portale **#People** è attiva **l'Assistenza HR nella categoria Detrazioni d'imposta familiari a carico**.

CEDOLINO PERSONALE NON DIRIGENTE DIPENDENTE DALLE IMPRESE DI ASSICURAZIONI CON CCNL ASSICURATIVO

Liquidazione delle imposte a credito o a debito risultanti da Modello 730 e del secondo acconto IRPEF e Cedolare Secca – Assistenza Fiscale

Nel cedolino di novembre continua la liquidazione delle dichiarazioni dei redditi modello 730/2019; vengono erogati o trattenuti gli importi indicati nel prospetto di liquidazione 730/4 tra cui le rate di secondo o unico acconto determinate in sede di assistenza fiscale le cui voci, rispettivamente per

il dichiarante e per il coniuge dichiarante, sono:

- **875D 2^ rata acc. dich**. – importo a debito per il dichiarante per 2° rata Irpef
- **875C 2^ rata acc. con**. – importo a debito per il coniuge per 2° rata Irpef
- **885D 2^ rata acc.ced.sec.dich.** – importo a debito per il dichiarante per 2° rata cedolare secca
- **885C 2^ rata acc.ced.sec.con.** – importo a debito per il coniuge per 2° rata cedolare secca

Sono state elaborate le risultanze delle dichiarazioni pervenute tramite Agenzia delle Entrate fino al giorno 14 Novembre compreso.
Le operazioni di liquidazione dei modelli 730 proseguiranno nel mese di dicembre.

Addizionali regionali e comunali in acconto e a saldo
E' stata effettuata l'ultima trattenuta a saldo delle addizionali regionali e comunali 2018 e dell'acconto 2019 della sola addizionale comunale.

Aggiornamento detrazioni fiscali per familiari a carico anno fiscale 2019
Fino al 3 dicembre compreso sarà possibile inserire o modificare le detrazioni fiscali per i propri familiari tramite il servizio disponibile in #People > Servizi Amministrativi > Detrazioni Fiscali.
Dal 4 dicembre l'accesso verrà inibito per consentire lo svolgimento delle attività di conguaglio di fine anno.
Il servizio verrà riaperto il 10 gennaio per le richieste riguardanti l'anno fiscale 2020.
In caso di rettifiche non effettuate entro le suddette date di fruibilità del servizio, è possibile sanare le eventuali posizioni non corrette in occasione della denuncia annuale dei redditi (Mod. 730 o Unico Persone Fisiche).
Secondo la norma 106 del 12/07/2011 sulla semplificazione degli adempimenti di carattere amministrativo, l'Azienda

riproporrà nel nuovo anno, per ciascun collega, la situazione in essere al 31/12/2019 e proseguirà con l'erogazione mensile delle detrazioni spettanti senza necessità di ulteriore conferma.
Per il supporto operativo e gestionale su Detrazioni d'imposta per familiari a carico, sul portale **#People** è attiva **l'Assistenza HR nella categoria Detrazioni d'imposta familiari a carico**.

Il credito bancario in Provincia dell'Aquila a 10 anni dal sisma – 28/11/2019

La Fisac/Cgil e la CDLT dell'Aquila, in collaborazione con la CGIL Abruzzo Molise, organizzano il convegno ***"Il credito bancario in Provincia dell'Aquila a 10 anni dal sisma"***, in programma **all'Aquila** il prossimo **28 novembre presso la Sede Municipale a partire dalle 9.30.**

L'evento si inserisce nel filone delle iniziative messe in campo dalla Fisac per evidenziare le problematiche relative alla concessione del credito nel Mezzogiorno, che in Abruzzo ha già visto la realizzazione di un convegno svoltosi a Pescara lo scorso 4 novembre.

Scopo dell'iniziativa è sensibilizzare la stampa e le istituzioni in merito alla crescente difficoltà per le imprese locali di accedere al credito, evidenziando con dati e studi

ampiamente documentati come alla base del calo degli affidamenti ci siano **problemi di carattere strutturale**: le normative di vigilanza BCE e la scelta degli Istituti Bancari di abbandonare in modo sempre più rapido i territori meno floridi concorrono a penalizzare pesantemente la nostra Provincia, ancora alle prese con i problemi della ricostruzione ed in forte ritardo nel rilanciare un sistema produttivo ed economico pesantemente menomato dal sisma di 10 anni fa.

L'iniziativa si aprirà con l'introduzione di **Luca Copersini**, Segretario provinciale **Fisac/Cgil L'Aquila**, a cui farà seguito il saluto istituzionale del Sindaco **Pierluigi Biondi.**

Il primo relatore sarà **Roberto Errico**, ricercatore presso l'**Irsf Lab,** istituto di ricerca della Fisac/Cgil, che illustrerà i dati relativi alla riduzione del credito alle imprese, quantificabile in oltre il 24% nel periodo 2010-2018, evidenziando anche la netta spaccatura che in tal senso si sta verificando tra le regioni del Nord Italia e quelle del Centro-Sud.

Un fenomeno che non sembra godere della necessaria attenzione è quello del progressivo abbandono del territorio da parte dei grandi gruppi bancari. Nella nostra Provincia si sono persi oltre 320 posti di lavoro negli ultimi 8 anni e sono state chiuse oltre 60 filiali: in percentuale, un taglio doppio rispetto alla media nazionale. La questione incide in modo fondamentale sulle prospettive di sviluppo del territorio: a spiegarlo sarà il prof. **Alberto Zazzaro**, docente di Economia Politica presso l'**Università degli Studi di Napoli Federico II**, che illustrerà uno studio realizzato dall'Ateneo nel quale si evidenzia l'esistenza di una stretta relazione tra l'allontanamento dei centri decisionali dal territorio e la riduzione degli affidamenti accordati.

Interverrà poi **Francesco Marrelli,** segretario generale della **CGIL L'Aquila**, evidenziando una serie di problematiche, con

particolare riferimento alla difficoltà per le piccole imprese di svolgere la loro attività in Provincia.

Le conclusioni saranno affidate a **Carmine Ranieri,** Segretario Generale della **CGIL Abruzzo Molise**.

L'intero evento sarà trasmesso in diretta streaming: sarà possibile seguirlo collegandosi alla pagina Facebook "**Streaming World tv"**

---

25 novembre: giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

IL CONFINE TRA COMPLIMENTI E MOLESTIE
VIOLENZA DI GENERE E MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Con il termine **violenza di genere** si indica la violenza esercitata contro una o più persone, in ragione del loro genere di appartenenza.

Quello della violenza di genere è un fenomeno complesso, spesso difficile da indagare, perché reso invisibile da codici culturali che la fanno rientrare nell'ambito delle normali e legittime relazioni tra i generi. Si nutre, quindi, del modo in cui da sempre sono interpretate la **differenza tra i sessi e i rispettivi ruoli** e si colloca nella storica **asimmetria di potere tra i generi**.

I numeri della violenza contro le donne, in tutte le sue

manifestazioni sino ad arrivare a quella estrema del femminicidio, li conosciamo e sono terrificanti ma è necessario, così come ha sostenuto Laura Boldrini, non solo riconoscere che “la violenza che subiscono le donne è uno sfregio, ma lo sono anche l’indifferenza e i pregiudizi”. E per superarli, è necessario cambiare la cultura dominante. Per questo siamo qui oggi a parlarne.

LA LEGISLAZIONE ITALIANA

L’**art 1** della **dichiarazione ONU sull’eliminazione della violenza contro le donne** del 1993 recita: è *“violenza contro le donne ogni atto di violenza fondata sul genere che provochi* ***un danno o una sofferenza, fisica, sessuale o psicologica*** *per le donne, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà”*.
Da quella data in poi, molte leggi sono state emanate; con particolare riferimento all’Italia abbiamo:

- 1996 “Norme contro la violenza sessuale”;
- 2001 “Misure contro la violenza nelle relazioni familiari”;
- 2009 reato di stalking;
- 2013 ratifica della Convenzione di Istanbul, primo strumento internazionale giuridicamente vincolante sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, in cui la violenza viene riconosciuta come una forma di discriminazione, una violazione dei diritti umani;
- 2013 norme anti-femminicidio;
- 2015 congedo per le donne vittime di violenza di genere;
- 2017 disegno di legge 2719, che tutela i figli rimasti orfani di un genitore a seguito di un crimine domestico.

Nonostante tutte queste leggi, succede che ogni due giorni una donna perda la vita per mano di un uomo col quale, quasi sempre, ha avuto una relazione. **In Italia sono 7 milioni le**

donne che, nel corso della loro vita, sono state vittime di maltrattamenti, atti persecutori, percosse.

Sempre in Italia, sono state uccise 116 donne nel 2016, 112 nel 2017 e 86 nel 2018, quasi tutte da partner o ex partner. Numeri in calo, ma che sono sempre i numeri di una strage. Numeri che tolgono il fiato e dietro i quali ci sono storie di **donne che hanno subito violenze di ogni forma, insulti, denigrazioni, comportamenti di controllo**. Secondo i dati Istat, in Italia il 13,6% delle donne ha subito violenze fisiche o sessuali dal partner o ex partner.

Vittime e aggressori appartengono a tutte le classi sociali e culturali e a tutti i ceti economici. **Non esistono profili di personalità né della vittima né degli autori delle violenze.**
E i tanti stereotipi secondo i quali i violenti sarebbero poco scolarizzati, stranieri, o tossicodipendenti impediscono di vedere il fenomeno per quello che è: **un fenomeno trasversale che riguarda tutte le fasce sociali**.
Un fenomeno che ancora **viene sottovalutato e banalizzato** e le cui vittime, le donne, vengono spesso colpevolizzate, messe in discussione e isolate. Una ricerca promossa dalla Commissione parlamentare sul femminicidio, presentata al Senato il 6 febbraio 2018 ci dice che **almeno il 50% delle denunce di reato contro le donne viene archiviato** e ciò testimonia le mille difficoltà ed esitazioni che devono superare le donne per arrivare a denunciare. **Ciò significa che la normativa, per quanto ampia possa essere, di per sé non è sufficiente**.

Come possiamo uscire da questa spirale di violenza?

IL MONDO DEL LAVORO

Prevenire la violenza vuol dire combattere le sue radici culturali, economiche e sociali e le sue cause. Per questo **sono essenziali strategie politiche mirate all'educazione, alla sensibilizzazione, al riconoscimento e alla realizzazione**

di pari opportunità e di pari dignità in ogni ambito della vita pubblica e privata, oltre ad azioni di contrattazione.

Un ruolo fondamentale lo esercita il **lavoro**, in quanto **strumento di riscatto e di fuga da una trappola di dolore e umiliazione**.

Avere un lavoro è fondamentale per aiutare le donne, vittime di violenza, a liberarsi e non tornare dal partner violento. Non solo per l'aspetto economico. **Il contesto lavorativo può supportare la donna nel rompere la dinamica di sottomissione**, laddove invece il contesto familiare a volte legittima o non contrasta sufficientemente la violenza domestica.

Per questo è importante sia sostenere l'occupazione femminile, in modo che le donne siano **indipendenti economicamente** dal partner, sia supportare le vittime, affinché troncare con il partner violento **non significhi abbandonare il proprio lavoro**.
Diversi studi evidenziano che le donne che lavorano hanno una probabilità più alta di liberarsi dalla relazione violenta e di non tornare dal partner violento.

Il lavoro è dunque fondamentale per poter ripartire, altrimenti si rischia di far prevalere la paura di non riuscire ad andare avanti, la paura di non poter provvedere ai propri figli (la mancanza di indipendenza economica pesa ancor di più sulle donne con figli piccoli) e così, in silenzio, si resta nella prigione degli abusi e delle prevaricazioni, degli schiaffi e delle umiliazioni.

Ma che succede quando anche nel mondo del lavoro si insinuano violenza e molestie?

L'Indagine ISTAT 2016 sulla sicurezza dei cittadini ha permesso di stimare il numero delle donne che, nel corso della loro vita e nei tre anni precedenti all'indagine, sono state vittime di una forma specifica di violenza di genere: **le molestie e i ricatti sessuali in ambito lavorativo**.

In questa tipologia vengono compresi diversi atti dalle **molestie sessuali con contatto fisico** (colleghi, superiori o altre persone che, sul posto di lavoro, hanno tentato di toccarle, accarezzarle, baciarle contro la loro volontà) fino al tentativo di utilizzare il corpo della donna come merce di scambio, con la richiesta di prestazioni o rapporti sessuali o di una **disponibilità sessuale in cambio della concessione di un posto di lavoro o di un avanzamento**.

Sono un milione 404 mila le donne che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Rappresentano l'8,9% per cento delle lavoratrici, attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione. Nei tre anni precedenti all'indagine, ovvero fra il 2013 e il 2016, hanno subito questi episodi oltre 425 mila donne (il 2,7%). La percentuale di coloro che hanno subito molestie o ricatti sessuali sul lavoro negli ultimi tre anni è maggiore della media (pari al 2,7%) tra le donne da 25 a 34 anni (3,1%) e tra quelle da 35 a 44 anni (3,3%).

Con riferimento ai soli **ricatti sessual**i sul lavoro, sono **un milione 173 mila** (il 7,5%) le donne che nel corso della loro vita lavorativa sono state sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale, per ottenere un lavoro o per mantenerlo o per ottenere progressioni di carriera. Negli ultimi tre anni, invece, il dato risulta in lieve diminuzione: sono infatti 167 mila, pari all'1,1%, le donne che li hanno subiti.

Il 32,4% dei ricatti sessuali viene ripetuto quotidianamente o più volte alla settimana, mentre il 17,4% si verifica circa una volta a settimana, il 29,4% qualche volta al mese e il 19,2% ancora più raramente. Negli ultimi tre anni, la quota complessiva di donne che ha subito ricatti tutti i giorni o una volta a settimana è ancora maggiore (rispettivamente, il 24,8% e il 33,6%).

Quando una donna subisce un ricatto sessuale, **nell' 80,9% dei**

casi non ne parla con nessuno sul posto di lavoro, un dato in linea con quello rilevato nel 20082009, quando questa percentuale era pari all'81,7%.
Quasi nessuna ha denunciato il fatto alle Forze dell'Ordine: appena lo 0,7% delle vittime di ricatti nel corso della vita (l'1,2% negli ultimi tre anni). Un dato che si riduce ulteriormente se si considera chi ha poi effettivamente firmato un verbale di denuncia, il 77,1% di chi ha dichiarato di essersi rivolto alle Forze di polizia.
Le motivazioni più frequenti per non denunciare il ricatto subito nel corso della vita sono **la scarsa gravità** attribuita all'episodio (27,4%) e la **mancanza di fiducia** nelle forze dell'ordine o nella loro possibilità di agire (23,4%).

Il 24,2% delle donne, che hanno subito ricatti nel corso della vita, ha preferito non rispondere alla domanda su quale sia stato **l'esito del fatto**. Tra coloro che hanno risposto, **il 33,8% delle donne ha cambiato volontariamente lavoro o ha rinunciato alla carriera, il 10,9% è stata licenziata o messa in cassa integrazione o non è stata assunta**.

Fin qui i dati Istat.

Oggi **l'attenzione alle molestie sui luoghi di lavoro ha assunto un sempre maggior rilievo**, perché rappresentano un fenomeno che impatta fortemente sulla serenità (anche professionale) e sulla salute. Le molestie sono l**esive della qualità dell'ambiente di lavoro, con gravi conseguenze sull'equilibrio emotivo e sull'efficienza lavorativa di chi le subisce**.

Il fenomeno è molto complesso da analizzare, in quanto – all'interno del luogo di lavoro – comportamenti qualificati come molestie sessuali possono avere diverse sfumature e intensità (come battute a sfondo sessuale, inviti a cena tendenziosi, o veri e propri ricatti sessuali) e possono provenire da soggetti diversi (come i colleghi, il datore di lavoro o i clienti) e possono colpire sia le donne sia gli

uomini, anche se ciò accade meno frequentemente.

Le molestie sono in grado di condizionare la vita di chi le subisce causando danni psicologici, o forme di ansia con risvolti sulla vita personale e lavorativa, costituiscono una **lesione della dignità, della libertà e del decoro della persona e si caratterizzano per essere indesiderate e non gradite da chi le subisce**.

Le molestie sessuali possono anche coinvolgere indirettamente e negativamente gli altri lavoratori e lavoratrici, che si trovano a esserne testimoni o che ne vengono a conoscenza. Anche il datore di lavoro può subire un danno in termini di redditività nel caso in cui – in conseguenza delle molestie – il personale si licenzi o si assenti per malattia. La molestia, in particolar modo quella a sfondo sessuale, rappresenta un **ostacolo all'integrazione** nel mondo del lavoro delle donne.

Le nuove forme di lavoro, i turni, anche tardo-serali e notturni e i luoghi di lavoro periferici, aumentano il rischio molestie per le condizioni di maggior isolamento.

Il Testo Unico 81/2008 sulla Salute e Sicurezza sul lavoro, all'art. 28 precisa che i rischi da valutare sono "tutti" quelli che collegati all'attività lavorativa, anche non necessariamente causati della stessa, come appunto la **violenza**, le **discriminazioni** e le **molestie**. Ad esempio, raggiungere un parcheggio in orario tardo-serale o notturno espone evidentemente a un rischio di **aggressione**, che sussiste proprio in ragione della prestazione resa di notte. Tali rischi devono essere valutati e contrastati adeguatamente "ovunque" l'attività venga resa. Il datore di lavoro deve effettuare la **valutazione dei rischi** sulla base di quelli "potenzialmente presenti" e la valutazione dei rischi non può essere generica, così come non possono essere generiche le relative misure di prevenzione individuate.

In sede di compilazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), di conseguenza, **il datore di lavoro è tenuto a considerare anche tutti quegli elementi che, seppur estranei alla prestazione lavorativa in senso stretto, possono influire sulla salute e sicurezza** della lavoratrice e del lavoratore. Qualora non ponga in essere questa attività di valutazione e contrasto, si configura un inadempimento nonché la sua diretta responsabilità nel caso in cui il rischio si trasformi in realtà e, quindi, in danno per la lavoratrice.

Questo dovere del datore di lavoro è stato inoltre potenziato dalla **Legge di Bilancio 2018**, che ha rimarcato **il ruolo delle organizzazioni sindacali nel concordare con il datore di lavoro strumenti atti a garantire condizioni di lavoro tali da tutelare l'integrità fisica e morale e la dignità di lavoratrici e lavoratori, ponendo in essere iniziative di natura informativa e formativa in grado di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.** In tal modo, tutti sono tenuti a impegnarsi per assicurare il 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.

MA COSA SONO ESATTAMENTE LE MOLESTIE?

L'ordinamento comunitario ha svolto un ruolo decisivo affinché il concetto di molestia ricevesse consacrazione giuridica. Per lungo tempo, si è ritenuto che questi comportamenti, posti in essere nei luoghi di lavoro fossero: "una naturale e quasi inevitabile conseguenza della subordinazione gerarchica, della dipendenza economica e della posizione di inferiorità delle donne nel mercato del lavoro."

Con la **Raccomandazione 92/13** del 27/11/1991 la Commissione Europea stabilisce che **la caratteristica essenziale dell'abuso a sfondo sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato** da parte di chi lo subisce e che spetta al

singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia quando si persiste in un comportamento ritenuto palesemente offensivo da chi ne è oggetto. **È la natura indesiderata della molestia sessuale a rappresentare la linea di discrimine che la distingue dal comportamento amichevole, che invece è ben accetto e reciproco**.

Quindi, **si soggettivizza il concetto di molestia, riconducendolo alla percezione che la vittima ha di quel comportamento, anziché all'intenzionalità dell'autore di recare l'offesa**, che porterebbe a svalutarne la gravità. Si considera perfezionata la molestia sessuale con la sussistenza di un **pregiudizio alla dignità della persona**, evento che è valutato alla luce dell'aspetto psicologico interiore del molestato.

Con la Direttiva **2002/73** si consacra la definitiva **equiparazione delle molestie alle discriminazioni sancendone il divieto, in quanto contrarie al principio della parità di trattamento**.
L'art 2 comma II definisce le **molestie sessuali** come la: "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo."

La definizione di molestia, sia sessuale sia di genere, accolta dal diritto comunitario, **contempla al suo interno un duplice profilo**:

- da un lato è volta a perseguire il comportamento **"avente lo scopo"** di ledere la dignità della persona, ricomprendendo tutti gli atti intenzionalmente rivolti al risultato vietato;

- dall’altro lato si configura in termini di impatto, di **“effetto”** del comportamento indesiderato, ricomprendendo tutti quei comportamenti indesiderati che provocano l’effetto illegittimo anche quando non sia configurabile l’intenzionalità dell’autore.

La **Direttiva 2006/54/CE42** riguardante l’attuazione del **principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, sancisce che le pari opportunità fra uomini e donne sono un principio fondamentale del diritto europeo applicabile in ogni campo della vita sociale**, incluso il mondo del lavoro e distingue:

- le **molestie** come “situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato **connesso al sesso** di una persona avente lo scopo o l’effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo”
- le **molestie sessuali** come “situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato **a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica**, avente lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

Le molestie e le molestie sessuali sono comprese nell’ambito delle discriminazioni e vengono **considerate come trattamenti meno favorevoli** subiti da lavoratrici e lavoratori per il fatto di aver rifiutato o di essersi sottomessi alle molestie e alle molestie sessuali.

L’ **Accordo Quadro Europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007** ha l’obiettivo specifico di **sensibilizzare i datori di lavoro**, i lavoratori e i loro rappresentanti sul problema delle molestie e della violenza

sul luogo di lavoro e di fornire esempi di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni che potrebbero verificarsi nei luoghi di lavoro. Le molestie vengono individuate come "[…] l'espressione di comportamenti **inaccettabili** di uno o più individui e possono assumere **varie forme**, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alle violenze. Le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente **maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro."**

Con questo accordo le parti sociali **condannano ogni forma di molestia (e di violenza) sul posto di lavoro e individuano le molteplici forme** con cui tali fenomeno può manifestarsi. Esse possono:

- Essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- Costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- Avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, ad esempio clienti, pazienti ecc.;
- Andare da manifestazioni lievi, come la mancanza di rispetto, ad atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Si ribadisce **l'obbligo per i datori di lavoro di proteggere i propri lavoratori e lavoratrici da queste situazioni** e si stabilisce che le imprese dovranno attuare una **politica di "tolleranza zero"** verso tali comportamenti.

Nello scorso mese di giugno, in occasione della conferenza per il centenario dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)** sono state presentate, nell'ambito delle iniziative sulle donne e il lavoro, la nuova **Convenzione e le nuove Raccomandazioni per combattere la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro.** La Convenzione riconosce che l'abuso e le vessazioni nei luoghi di lavoro costituiscono:

- una **violazione dei diritti umani** fondamentali;
- una **minaccia alle pari opportunità inaccettabile** e incompatibile con il diritto a un lavoro dignitoso.

Alcune delle lacune che l'Ilo ha rilevato nelle leggi dei Paesi di tutto il mondo sono l'assenza di leggi coerenti che proteggano lavoratrici e lavoratori, in particolare quelli più soggetti a violenza e a molestie, così come una definizione un po' troppo circoscritta di quello che si può considerare luogo di lavoro. Da ciò deriva che non ci siano azioni comuni né disposizioni legali specifiche per contrastare le molestie sessuali sul lavoro.

È quanto emerge anche dal **rapporto Women, Business and the Law 2018 della Banca Mondiale**: ben **59 Paesi su 189 non attribuiscono importanza al fenomeno né propongono soluzioni** per arginarlo.

Il rapporto copre un periodo di 10 anni e aiuta a capire qual è la situazione e a verificare come le leggi siano determinanti per favorire, nel tempo, le **pari opportunità** tra uomini e donne e far sì che queste ultime non si sentano troppo spesso fragili in quanto soggette a intimidazioni, soprusi, attacchi.

Secondo il rapporto, ancora oggi molte leggi e regolamenti continuano invece a impedire alle donne di entrare nel mondo del lavoro o di avviare un'impresa, attuando discriminazioni così forti da condizionare pesantemente l'inclusione dal punto di vista economico e la partecipazione delle donne alla forza lavoro.

Ci sono economie che non hanno attuato delle riforme positive in tal senso negli ultimi 10 anni e la percentuale di donne che lavorano è cresciuta poco e comunque meno rispetto a quella degli uomini che lavorano.

Ai governi, che ratificano la Convenzione ILO, viene richiesto di adottare leggi nazionali che proibiscano la violenza sul

posto di lavoro nonché misure preventive, che impongano alle aziende di avere politiche sul luogo di lavoro contro la violenza.

Il trattato obbliga, inoltre, i governi a monitorare la situazione, **favorire meccanismi di denuncia, misure di protezione dei testimoni e servizi che aiutino le vittime**.

La **convenzione** comprende non soltanto la **violenza e le molestie che si verificano nell'ambiente di lavoro**, ma **anche in altri luoghi collegati** (nel luogo in si fanno le pause, negli spogliatoi, nei servizi igienici, negli alloggi forniti dal datore di lavoro, nel tragitto casalavoro, durante i viaggi di lavoro, quando si partecipa a corsi di formazione, eventi o attività sociali collegate al lavoro o in tutti gli altri luoghi o situazioni creati dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione).

E quest'ultimo aspetto è particolarmente importante perché non solo **amplia il raggio** di quello che normalmente è considerato come luogo di lavoro ma considera anche tutte quelle situazioni in cui magari si è a casa e si sta lavorando, come quando **si viene molestati in chat, via whatsapp o altri contesti** da capi o colleghi.

In Italia il **diritto alla salute** (art. 32 Costituzione Italiana) e la tutela del **diritto alla dignità umana** (art. 41 II comma C.I.) sono le norme intorno alle quali ha ruotato per lungo tempo la giurisprudenza, che – in assenza di una definizione legislativa tipica di molestia – anche grazie agli interventi comunitari susseguitisi durante gli anni '90, ha iniziato a sanzionare le molestie sessuali.

Negli anni '90, è stato importante anche il contributo concreto fornito dalla contrattazione collettiva alla regolamentazione delle molestie, in particolare delle molestie sessuali. È, infatti, **con il CCNL Metalmeccanici del 1990 che viene introdotta per la prima volta in ambito lavorativo la**

definizione di molestia sessuale.

Nel 2005, finalmente, il **Decreto legislativo n. 145/05** attua la Direttiva 2002/73/CE e dà un **riconoscimento giuridico alle molestie di genere e alle molestie sessuali in ambito lavorativo**, mutuandone le definizioni dalla normativa Europea.

Il giudizio di offensività dell'atto è affidato alla **"percezione di indesideratezza"** del comportamento da parte della vittima, diventando così il parametro per distinguere i comportamenti molesti da quelli amichevoli e viene anche meno il riferimento alla "persistenza" del comportamento molesto.

L'anno successivo, con il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna** la disciplina delle molestie viene collocata all'interno del Capo I del Titolo I del Libro III dedicato alla **"promozione della pari opportunità nei rapporti economici"** e, specificatamente, nell'art. 26 dove trovano espressa collocazione le **definizioni di molestia e di molestia sessuale**.

Entrambe le declinazioni del fenomeno sono ricondotte espressamente nell'alveo delle **discriminazioni di genere**, in quanto **contrarie al principio fondamentale dell'Unione Europea della parità di trattamento** e al **principio di eguaglianza** sostanziale sancito nell'art 3 della Costituzione, **la quale stabilisce la "pari dignità sociale"**, che deve essere garantita – indipendentemente dal **sesso**, dalla razza, dalla lingua, dalla religione, dalle opinioni politiche, dalle condizioni personali e sociali – **a tutti i cittadini rimuovendo gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori e le lavoratrici** all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.
In questa prospettiva, **la libertà da molestie e molestie sessuali, è condizione irrinunciabile per il pieno sviluppo personale e per l'effettiva partecipazione al mondo del lavoro da parte delle donne**. In questo senso, il divieto di

molestare deve essere visto come una **garanzia del rispetto della dignità della persona e della sua libertà di lavorare.**

Gli elementi caratterizzanti le definizioni di molestia e molestia sessuale sono mutuati dalla normativa Europea:

1. **I comportamenti indesiderati connessi al sesso**: l'ampiezza dell'espressione "comportamento indesiderato" consente di comprendere **tutte le condotte ritenute non opportune dalla vittima** tramite l'adozione di un criterio soggettivo di valutazione della sussistenza della molestia che consiste nella percezione della vittima **che avverte la condotta come lesiva della sua dignità**, senza riferimento alcuno a motivazioni soggettive dell'agente;
2. **"Lo scopo" o "l'effetto" lesivo della dignità**: le definizioni non sono unicamente legate al fatto che le condotte siano lesive, ma anche al fatto che i comportamenti abbiano **"lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore" e "creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo"**.

La violazione della dignità e la compromissione dell'ambiente lavorativo.

Le molestie sessuali comprendono tutti gli atteggiamenti che "enfatizzano il ruolo della donna come oggetto sessuale piuttosto che come collega di lavoro" e tradizionalmente vengono classificate in relazione alle forme di manifestazione esteriore. Alcune forme di molestie sono più immediatamente riconoscibili altre, invece, hanno un aspetto più subdolo e latente. Sono molestie:

- tutti i **contatti fisici** indesiderati e sgraditi da parte del soggetto che li riceve (toccamenti e strusciamenti del corpo altrui, carezze, baci, pizzicotti, colpetti, abbracci, palpeggiamenti) e relativi tentativi con l'uso

della forza sino ad arrivare ai tentativi di violenza o stupro;

- le **proposte indecenti**, le avance pesanti e non ricambiate, le domande sulla vita intima e sulle inclinazioni sessuali, le insinuazioni, gli epiteti e gli insulti, **gli apprezzamenti allusivi e i doppi sensi sgraditi**, le esternazioni volgari sull'aspetto, sul corpo, sull'abbigliamento, le telefonate oscene, anonime e di minaccia, gli scherzi di cattivo gusto a sfondo sessuale, la pressione esercitata con le parole per ottenere favori sessuali, le richieste di appuntamenti in presenza di chiare manifestazioni di volontà contrarie da parte della vittima, le richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali;
- una serie di **condotte tra loro eterogenee** come scritte licenziose, atti di esibizionismo, occhiate maliziose o espressioni lascive, sbirciare una persona di nascosto mentre si trova in luoghi riservati (toilette e spogliatoi), emettere fischi al passaggio, compiere gesti di significato sessuale, distribuire materiale pornografico in ufficio o affiggere fotografie ed immagini scabrose e a chiaro contenuto sessuale che ricordino al soggetto molestato di essere considerato più per il ruolo sessuale che per le capacità lavorative.

Nel **ricatto sessuale** l'intenzione di compiere una molestia è accompagnata dalla **minaccia di precludere opportunità** di carriera alla vittima che non accolga le profferte sessuali, o di **infliggerle delle sanzioni** punitive come il licenziamento o il trasferimento. Quindi ciò che denota il ricatto sessuale è **l'uso della coercizione come strumento** per modificare o determinare le condizioni di impiego e per questo motivo è denominata anche molestia coercitiva.

Sembrerebbe quindi che non ci sia nessuna difficoltà, stante quanto disciplinato dalla normativa, a distinguere una

molestia da un complimento, a tracciare il confine tra ciò che può essere considerato complimento e ciò che invece diventa molestia.

E invece…

"Lo stupro è un crimine. Ma rimorchiare in maniera insistente o imbarazzante non è un delitto, né la galanteria un'aggressione machista […] Il loro solo torto è aver toccato un ginocchio, rubato un bacio, parlato di cose intime durante una cena professionale e inviato dei messaggi a connotazione sessuale a una donna che non era reciprocamente attratta. […] Ognuna di noi può fare attenzione al fatto che il suo stipendio sia uguale a quello di un uomo, ma non sentirsi traumatizzata per uno struscio nella metro, anche se questo è considerato come un reato. Può anche immaginare un comportamento del genere come l'espressione di una grande miseria sessuale, o comunque come un non-avvenimento […] Pensiamo che la libertà di dire no a una proposta sessuale non esista senza la libertà di importunare".

Questo l'appello che 100 donne, tra cui l'attrice **Catherine Deneuve**, hanno firmato e pubblicato sul **"Le Monde"** il 9 gennaio 2018 per rigettare "un tipo di femminismo che esprime odio verso gli uomini" e rivendicare la difesa della libertà di infastidire come indispensabile alla libertà sessuale.

Un appello che si è infranto contro il movimento **#MeToo**, che coinvolge milioni donne di tutto il mondo, e che dà esattamente la misura di quanto le dinamiche di predazione e sopraffazione siano così strutturate e diffuse da essere percepite come la "normalità" o, peggio ancora, come un diritto dei maschi.

Le francesi, firmatarie dell'appello, reclamano la tradizione del "così fan tutti", il costume comune per il quale il corteggiamento comporta sempre e comunque una parte di aggressione o insistenza e può fare a meno del consenso.

Esistono differenti pensieri tra chi ritiene che si sia arrivati al “ridicolo”, chi ritiene che di questo passo si giungerà a una denuncia anche per un semplice ammiccamento, andando così a porre fine al gioco del corteggiamento e chi, invece, stila un decalogo del comportamento che dovrebbe tenere una donna per non farsi sorprendere impreparata dal molestatore.

Occorre quindi assolutamente intendersi sul significato di **corteggiamento**.

Dice la **Treccani**, alla voce corteggiare: *“Cercare di conquistare l’attenzione e l’affetto di qualcuno con gentilezze, complimenti e simili”*.
Nel corteggiamento vi è un gioco a due tra persone tra le quali vigono complicità, rispetto e reciprocità. Il secondo fine c’è (arrivare a un certo grado di intimità) ma è esplicito e condiviso, quindi c’è sempre un momento nel quale uno dei due può dire di no. Nel corteggiamento **non ci sono rapporti di potere ma di rispetto**.
Il concetto di **corteggiamento maldestro** come una mano sul ginocchio in un contesto di lavoro, una avance nel momento sbagliato è una molestia che cela un abuso di potere. E’ un**‘interazione a una direzione**, nella quale non c’è una reale possibilità di contrattare le regole, né si ha il potere di dire di no.

Più in generale, in un rapporto di potere **non c’è complicità**, non c’è gioco. Si crea un’atmosfera di soggezione o di **timore**.

Ma perché è così difficile?

Perché sono ancora tante le differenze, discriminazioni e asimmetrie tra i generi che si amplificano quando le questioni attengono al fronte sessuale. Questo perché nell’immaginario collettivo la donna continua ad essere considerata come “preda”, oggetto da possedere, indipendentemente o contro la sua volontà. E questa percezione è la motivazione primaria del

persistere di violenze e abusi consumati sui corpi delle donne.

In Italia, la cultura tramanda questa concezione per cui la violenza maschile sulle donne è un qualcosa di “naturale”. Basti pensare che, fino alla fine degli anni 60 il marito poteva picchiare legalmente la moglie, l’adulterio femminile era considerato, sia dalla legge che dalla società, assai più grave di quello maschile e l’art. 587 del codice penale prevedeva la riduzione di un terzo della pena per chiunque uccidesse la moglie, la figlia o la sorella per difendere l’onore, suo o della famiglia. Fino al 1971, era vietato vendere e pubblicizzare i contraccettivi. Fino al 1978 l’aborto era illegale. Solo nel 1981 si è abrogato il cosiddetto “matrimonio riparatore”, che consentiva di estinguere il reato di stupro sposando la ragazza violentata. In caso di stupro di gruppo, il matrimonio di uno degli stupratori estingueva il reato di tutti gli altri!… E, ancora, fino al 1996, lo stupro rientrava tra i delitti contro la “moralità pubblica e il buon costume” anziché contro la persona.

Sicuramente molta è la strada fatta, ma ancora tanta ne abbiamo da fare e la libertà – per donne e uomini – di dire sì o no, di scegliere di vivere il proprio desiderio senza **dover subire** quello dell’altro, ma anche la libertà – per uomini e donne – di vivere il proprio desiderio senza **poterlo imporre** su quello dell’altro, resta ancora un obiettivo prioritario, lontano da essere raggiunto.

Di fronte ad un NO è necessario che vi sia l’accettazione del diniego ed il rispetto!

Concludiamo con le parole di **Manuela Tomei** – Direttrice del Dipartimento dell’ILO sulle Condizioni di Lavoro e l’Uguaglianza – in occasione della Conferenza di giugno: *“Senza il rispetto, non esiste dignità sul lavoro, e senza dignità, non c’è giustizia sociale. Questa è la prima volta*

che il Mondo del Lavoro adotta una Convenzione e delle Raccomandazioni contro la violenza e gli abusi. Ora, condividiamo una definizione di violenza e molestia, e concordiamo su cosa deve essere fatto e da chi per prevenire e combattere il fenomeno. Speriamo che questi nuovi standard ci portino a vedere il tipo di futuro lavorativo che vogliamo."

A cura dell'Esecutivo Donne Fisac/Cgil

Buoni pasto: dal 2020 aumentano le tasse per i lavoratori

La bozza del Disegno di Legge di Bilancio 2020 introduce un importante modifica alla disciplina dei buoni pasto, che porterebbe ai dipendenti a un aumento di tasse, ossia maggiori trattenute in busta paga.

Buoni pasto 2020: aumentano le tasse in busta paga dei lavoratori.
È questa l'amara novità che emerge da una prima analisi della bozza del Disegno di Legge di Bilancio 2020. Infatti, all'art. 83 del predetto testo, rubricato al Titolo III "Economia e fisco digitale", sono previste rilevanti novità in merito all'**esenzione fiscale dei buoni past**o (cd. "ticket restaurant"), sia cartacei che elettronici.

La novella, in particolare, interviene direttamente sulla disciplina dei buoni pasto (art. 51, co. 2, lett. c) del Dpr.

n. 917/1986), modificando i limiti di esenzione dei voucher, **a decorrere dal 1° gennaio 2020**.

Quali saranno le nuove soglie entro le quali i buoni pasto, sia cartacei che elettronici, non concorreranno alla formazione del reddito di lavoro dipendente? Quali saranno i risvolti sulle buste paga dei dipendenti e per le aziende?

Buoni pasto 2020: i nuovi limiti di esenzione fiscale

A partire dal 2020, le soglie di esenzione dei buoni pasto dovrebbero cambiare. In particolare, il limite dei ticket restaurant dovrebbe passare:

- **da 5,29 euro a 4 euro**, per quanto concerne quelli **cartacei**;
- **da 7 euro a 8 euro**, per quanto riguarda quelli **elettronici**.

Lo scopo della modifica è incentivare l'utilizzo dei buoni in formato elettronico, in quanto i voucher elettronici hanno una maggiore "affidabilità" fiscale. Infatti, con i buoni pasto elettronici non si riscontrano le criticità esistenti per i buoni cartacei relative al conteggio, al ritiro ed ai relativi controlli.

Essendo difatti i titoli emessi e gestiti in modalità informatica, i voucher elettronici godono di una maggiore tracciabilità, garantendo così il **rispetto delle regole** imposte dal D.M. n. 122/2017 relative all'incedibilità, all'incumulabilità oltre il limite di 8 unità, al divieto di commercializzazione, di conversione in denaro e di utilizzo da persona diversa dal titolare.

Buoni pasto 2020: riflessi in busta paga e per i datori di lavoro

I riflessi che la novità apporterà nella pratica non sono di poco conto. Infatti, se finora i buoni pasto cartacei erano esentasse fino all'importo di 5,29 euro, dal prossimo anno le tasse si pagheranno per tutti i ticket che riporteranno un importo eccedente i 4 euro. Ipotizziamo che un'azienda riconosca ai propri dipendenti un buono pasto di 10 euro al giorno. In questo caso, in base alle regole attuali, le tasse si pagano sulla parte eccedente i 5,29 euro, ossia su 4,71 euro. Dal 2020, invece, l'imponibile sarà di 6 euro.

Ciò si tradurrà in **maggiori trattenute sulle buste paga dei dipendenti**. Ma anche i datori di lavoro saranno penalizzati, poiché dovranno calcolare i contributi previdenziali a proprio carico su un imponibile maggiore.

Secondo i primi calcoli, l'imponibile potrebbe aumentare di circa 300 euro l'anno, con trattenute in busta paga che si aggirerebbero da un minimo di 89 euro a un massimo di 143 euro. Per le imprese, invece, il costo previdenziale dovrebbe aumentare di circa 85 euro annui. Per ovviare all'incremento il datore di lavoro potrebbe decidere di ridurre il buono pasto a 4 euro, ovvero considerare i buoni elettronici.

Buoni pasto 2020: entrata in vigore

Per quanto riguarda i buoni assegnati fino al 31 dicembre 2019, dovrebbero restare in vigore le vecchie soglie di esenzione, in base al principio secondo cui i buoni pasto, e tutti i benefit in generale, si considerano percepiti dal lavoratore quando il relativo valore entra nella sua "disponibilità giuridica". Quindi, i nuovi limiti dovrebbero essere applicati ai buoni pasto (cartacei ed elettronici) assegnati a partire **dal 1° gennaio 2020**.

Fonte: www.money.it

Popolare di Bari: ennesimo rinvio per il piano industriale.

Eravamo stati convocati per martedì 26 prossimo per la presentazione del piano industriale.

Da organi di informazione apprendiamo che il Consiglio di Amministrazione, previsto per la data odierna e che avrebbe dovuto approvare il piano industriale, è stato spostato alla prossima settimana dal momento che **non vi sarebbe ancora il via libera di Banca d'Italia**.
È noto a tutti che Banca d'Italia ha ancora in corso un'ispezione e dunque l'organo di vigilanza sembra essere il vero dominus della situazione.
Non siamo per niente tranquilli e questi continui rinvii stanno definitivamente logorando la responsabile pazienza dei lavoratori, delle lavoratrici, dei rappresentanti sindacali del Gruppo Banca Popolare di Bari.

Ci teniamo a ribadire che l'attuale drammatica situazione non è e non potrà essere attribuita al personale di questo Gruppo ma a chi, in questi ultimi anni, ha preso **deleterie decisioni strategiche** e promosso **politiche commerciali pesanti, pressanti e controproducenti**.

Di concerto con le Segreterie Nazionali, restiamo in attesa di conoscere la nuova data.
Vi terremo tempestivamente informati sugli sviluppi degli eventi e delle prossime iniziative sindacali.

Segreterie OdC
Gruppo Banca Popolare di Bari
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Scarica il volantino

Fisac BNL: solidarietà con la collega sospesa da ARVAL

ARVAL, azienda del gruppo BNP Paribas, ha sospeso in attesa di licenziamento una lavoratrice part-time madre di due bambini.
La motivazione? La lavoratrice è considerata un "**esubero nella riorganizzazione di un comparto**".
Per evitare il provvedimento alla donna è stata offerta un'unica alternativa: il trasferimento a Milano che, vista la situazione familiare, equivale ad una conferma del licenziamento stesso.

In solidarietà con la lavoratrice (nostra collega!) il 19 novembre, i lavoratori della sede centrale di ARVAL (Scandicci) hanno scioperato contro la decisione aziendale.

Quanto sta accadendo ad ARVAL non è derubricabile come un errore di percorso di qualche singolo dirigente "fuori controllo". Infatti delle due l'una. **O i vertici della casa madre non sanno, ed è grave. O sanno e acconsentono ed è**

altrettanto grave.

Il risultato è comunque che BNP Paribas, la multinazionale sedicente “social e inclusive”, la multinazionale “a tinte rosa” si comporta esattamente come tantissime altre aziende: **attacca i livelli occupazionali e discrimina le donne**, tanto più se madri.

Come Cgil faremo di tutto perché la faccenda si risolva positivamente affinché le aziende del Gruppo evitino di percorrere simili strade.

Roma, 20/11/2019

FISAC CGIL BNL

Fondo di Previdenza Nazionale Esattoriali

Continua l’iniziativa sindacale volta a pervenire alla completa realizzazione della riforma del Fondo di previdenza nazionale di settore. Come già sapete, emanato lo scorso anno il decreto n. 55 dell’8 maggio a firma dell’allora Ministro del Lavoro Giuliano Poletti manca,quale ultimo passo, unicamente l’emanazione della circolare applicativa dell’INPS.

Al fine di sollecitare una urgente e corretta realizzazione di tale atto amministrativo le Segreterie Nazionali del settore, dopo avere incontrato la sottosegretaria del Ministero del Lavoro On.le **Francesca Puglisi** la scorsa settimana, hanno oggi sottoposto la delicata problematica anche al sottosegretario Sen. **Stanislao Di Piazza,** del medesimo Ministero.

Al Senatore Di Piazza è stata esposta la necessità che il decreto di realizzazione della pensione aggiuntiva per le lavoratrici ed i lavoratori della riscossione venga applicato nel pieno rispetto dei principi e delle modalità chiaramente indicati nel testo dello stesso (valorizzazione, con il sistema contributivo, di tutti i contributi versati e da versare).

Al termine del confronto il Senatore Di Piazza, come già l'On.le Puglisi, si è impegnato a definire positivamente la problematica in tempi brevi.

Le Segreterie Nazionali sono impegnate a continuare a perseguire l'obiettivo di vedere finalmente a breve concluso il lungo lavoro di realizzazione di una pensione aggiuntiva a favore di ogni collega, rivendicando la piena applicazione del suindicato Decreto del Ministero del Lavoro.

Roma, 19 novembre 2019

Le Segreterie Nazionali

Scarica il volantino