Aggiornamento guide Fisac

Sono state aggiornate alcune delle guide predisposte dalla Fisac/Cgil nazionale.

Vi ricordiamo che tutte le guide sono disponibili alla sezione **Guide e manuali**

- Scarica la guida **Handicap e Legge 104**
- Scarica la guida **Maternità, paternità e adozione**

Buon Natale dalla Fisac AQ

Quest'anno abbiamo scelto, per gli auguri di Natale, un breve ma emozionante video di **Banksy**, il più famoso (e misterioso) street artist del mondo.

Emozionante perché ci costringe a ricordare che le luci del Natale non cancellano il dramma degli ultimi, ogni giorno alla ricerca disperata di qualcosa da mangiare e di un posto caldo dove dormire, ma al tempo stesso ci spinge a non fermarci alle apparenze, a non rassegnarci, a lottare sempre per cambiare la realtà che non ci piace: e allora, ecco che la fantasia può trasformare un clochard in Babbo Natale, regalandogli almeno per un attimo il riscatto che aveva sempre sognato.

A voi e alle vostre famiglie i migliori auguri dalla Segreteria Provinciale Fisac/CGIL dell'Aquila.

<https://youtu.be/fdFo9M6Yp-U>

Bancari, 1 miliardo all'anno per spendere i prepensionamenti

Dal 2001 al 2018, le banche italiane hanno speso oltre 17 miliardi di euro, in media circa un miliardo all'anno, per gli assegni di **sostegno al reddito** dell'ammortizzatore sociale di settore, il Fondo di Solidarietà su cui sono transitati oltre 77mila bancari, a fronte di poco più di 20mila giovani entrati attraverso il Fondo per l'occupazione.

Caratteristiche del Fondo

Istituito da **ABI** e dai **sindacati** (Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin) nel 2000 e divenuto operativo nel 2001, il Fondo di solidarietà ha via via ampliato il suo raggio di azione, anno dopo anno, diventando oggi uno degli ammortizzatori sociali più completi che si conoscano. Ma soprattutto, particolare che troppi ignorano, **autofinanziato dalle imprese** – quindi senza aggravio per le finanze pubbliche – interamente per gli assegni di sostegno al reddito di coloro che vanno in prepensionamento. E cofinanziato da aziende e lavoratori per finalità di formazione, per l'integrazione di chi ha una riduzione di orario di lavoro, per la parte emergenziale, solo per citare alcuni dei capitoli più importanti: per gli istituti cofinanziati viene versato un contributo dello 0,20 della retribuzione imponibile di tutti i lavoratori, di cui un terzo a carico dei lavoratori e due terzi a carico dell'azienda.

Ritorno alla durata di 5 anni

È questa una fase di “transizione”, se si può dire così, per il Fondo di solidarietà dei bancari le cui prestazioni straordinarie ritornano alla durata massima di 5 anni, come previsto dal regolamento originario, dopo che un accordo sindacale e un apposito decreto interministeriale (n.97220/2016, a seguito della Legge n.119/2016) aveva previsto un allungamento della durata della permanenza dei lavoratori sul fondo a sette anni. La legge di bilancio del 2017, per la prima volta, ha contemplato uno stanziamento di 648 milioni per cofinanziare 25mila accessi all’assegno straordinario nel triennio 2017, 2018 e 2019, a parziale compensazione degli oltre 200 milioni di euro che le banche versano ogni anno come contributi per la Naspi, senza però utilizzare questo strumento. Lo stanziamento del **governo Gentiloni** si è però già esaurito da tempo e, nei fatti, per le banche del mondo Abi si è ridotto di almeno 200 milioni, dopo che la coperta è stata estesa anche a **BCC** e a **Ferrovie dello Stato**. L’auspicio di Abi è che possa arrivare un nuovo stanziamento dato che lo shock tecnologico e le possibili future fusioni fanno intravedere, in prospettiva, piani industriali non privi di esuberanti.

Fonte: www.ilsole24ore.com

Popolare di Bari, Cgil e

Fisac Abruzzo Molise: “Subito provvedimento del Governo”

“Procedere urgentemente all’approvazione di un provvedimento governativo che tuteli i lavoratori, salvaguardi i risparmiatori e che garantisca il risanamento della banca in sinergia con l’intervento del fondo interbancario di tutela dei depositi”.

Lo chiedono **Cgil Abruzzo Molise e Fisac Cgil Abruzzo Molise**, dopo il commissariamento della Banca Popolare di Bari da parte di Bankitalia, ricordando che *“l’istituto bancario ha 99 sportelli nella regione Abruzzo, con circa 800 dipendenti, e annovera un’assidua attività bancaria, prevalentemente tra le provincie di Teramo e Pescara; tutto ciò, dopo aver rilevato, solo nel 2014, le banche Tercas e Caripe”.*

*Il futuro della Popolare di Bari – sottolineano le segreterie regionali delle due sigle – inciderà profondamente sulle dinamiche economiche della nostra regione, in particolare per l’attività delle micro e piccole imprese a cui occorre un forte sostegno creditizio. È necessario **proteggere il risparmio degli abruzzesi** che abbisogna di tutele e di grande fiducia. Occorre **garantire stabilità occupazionale** alle lavoratrici e ai lavoratori della Banca che hanno dimostrato dedizione al lavoro ed una grande professionalità, nonostante continue vessazioni e forti pressioni commerciali”.*

☒ Auspicando *“massima chiarezza su quanto accaduto”* e confidando *“sull’operato della magistratura e sull’operato della Commissione d’inchiesta parlamentare sulle banche”*, Cgil e Fisac chiedono *“un incontro immediato con il Presidente della regione, **Marco Marsilio**, per discutere della crisi in atto e per ribadire la necessità di un forte*

interessamento del Governo regionale perché si faccia promotore, insieme alle forze sociali ed economiche, di un intervento pubblico che possa dare prospettive alla Banca più grande del Sud Italia, in ragione delle enormi ricadute socio-economiche sul territorio; un incontro con i parlamentari eletti in Abruzzo per valutare le azioni da mettere in campo già dai prossimi giorni a supporto della vertenza”.

Fonte: www.news-town.it

Anche l’Abruzzo trema per i tagli Unicredit. Forte riduzione anche in Bper

La campana Unicredit suona anche per l’Abruzzo.

Il piano industriale lacrime e sangue annunciato dal colosso del credito – 5500 esuberanti e chiusura di 450 filiali solo in Italia – rischia di avere pesanti ripercussioni anche nella nostra regione.

Al momento non c’è ancora niente di ufficiale, anche perché non sono ancora partiti i tavoli negoziali. La Cgil, però, è molto preoccupata.

Se si inquadra il dato degli esuberanti in un contesto più ampio – quello nazionale e internazionale, in cui tutte le banche stanno andando verso drastici tagli al personale per via della

digitalizzazione e dall'automazione del lavoro; e quello locale, dove, come è stato evidenziato dalla stessa Cgil **in un recente convegno svoltosi all'Aquila**, il settore del credito bancario sta scontando da anni una crisi di sistema – il futuro non appare roseo.

In Abruzzo Unicredit ha 265 dipendenti e 23 filiali, sei delle quali concentrate nella provincia dell'Aquila (per un totale di 45 dipendenti). Fino a un anno fa, a livello regionale, le filiali erano 30. Ben prima che annunciasse il nuovo piano industriale, dunque, la banca ne ha chiuse ben 7.

“La trattativa deve ancora aprirsi, perciò al momento non sappiamo dove si concentreranno i tagli” afferma **Luca Copersini**, segretario provinciale della Fisac Cgil L'Aquila “E' altamente probabile, tuttavia, che la banca possa decidere, quando sarà, di abbandonare i territori meno redditizi, ossia le regioni del Sud, Abruzzo compreso”.

A tenere in allerta il sindacato, inoltre, c'è anche il piano industriale di Bper, di cui si sta parlando poco ma che prevede 1300 esuberanti in tutta Italia su 14 mila dipendenti. I contraccolpi in Abruzzo, e in particolare nella provincia dell'Aquila, dove la banca modenese è presente in modo capillare, avendo assorbito tutta la vecchia rete Carispaq, potrebbero essere molto pesanti.

“Il problema” osserva Copersini “è che a fronte di tutti questi tagli, **ci sono pochissime assunzioni**. Quelle che vengono effettuate riguardano soprattutto promotori finanziari o persone con specifiche competenze nell'ICT. L'innovazione tecnologica sta rendendo superflui molti posti di lavoro e alle banche ora interessa vendere soprattutto polizze assicurative e altri prodotti finanziari. Intesa, che ha già stilato un accordo con i tabaccai, grazie al quale tutte le operazioni che ora si fanno in filiale potranno essere tranquillamente eseguite nelle tabaccherie, ha già annunciato di voler diventare la prima compagnia assicurativa del Paese.

Purtroppo di tutto questo si **parla poco**. Quello del credito è un settore che alla classe politica locale non sembra stare molto a cuore”.

Fonte: www.newstown.it

Polizza dipendenti banche, esattorie e finanziarie per l'anno 2020

La FISAC CGIL Nazionale ha rinnovato, anche per l'anno 2020, la convenzione con la società AMINTA Srl, con sede in Torino, per la copertura dei rischi connessi all'attività lavorativa nel settore banche ed esattorie.

Le ipotesi sotto elencate hanno delle combinazioni preordinate; Vi invitiamo ad una attenta lettura delle condizioni di polizza al fine di valutare l'opzione più rispondente alle Vostre necessità.

Le condizioni di polizza sono allegate alla presente comunicazione e sono inoltre reperibili sul sito www.amintafisaccgil.com al quale sarà necessario accedere per la sottoscrizione della polizza.

In sintesi elenchiamo le principali novità che introdotte nella **convenzione 2020** in base alle specifiche esigenze e proposte segnalate dai lavoratori:

- Tutte le polizze prevedono in caso di ammanco di cassa l'eliminazione della franchigia fissa sul primo sinistro

- I premi sono stati ridotti fino al 20% rispetto allo scorso anno
- Retroattività di 10 anni dalla prima adesione alla Convenzione
- Le polizze RC Professionale comprendono le violazioni della normativa sulla privacy e le sanzioni per la violazione di banconote false e la negoziazione di assegni sprovvisti della clausola "non trasferibili" nel caso di azione di rivalsa da parte dell'Istituto di credito
- La polizza è estesa agli errori formali e/o documentali nella stipula di assicurazioni in conformità al Regolamento IVASS 40, comprendendo tutti coloro che all'interno dell'istituto di credito si occupano di assicurazioni.
- Anche quest'anno per coloro che sottoscriveranno la Polizza RC Professionale 2020 e nel corso dell'anno andranno in pensione o accederanno al Fondo Esuberi (cd. Esodati) rimanendo iscritti al sindacato, è prevista GRATUITAMENTE la copertura RC Professionale fino al 31/12/2021
- Ricordiamo che sulle polizze è prevista l'estensione GRATUITA alla Responsabilità Civile del Capofamiglia
- E' stato ridotto il massimo scoperto a carico degli assicurati sulla polizza RC Ammanchi+RC Professionale passando da € 5.000,00 a 3.000,00

Riteniamo utile consigliare i cassieri ad una attenta valutazione dell'opportunità di aderire alla polizza ammanchi

+ r.c. professionale anche in considerazione delle **nuove coperture che la polizza prevede per l'anno 2019.**

Da quest'anno la polizza include infatti la garanzia relativa a **sanzioni per banconote false** e per la **negoziazione di assegni sprovvisti della clausola "NON TRASFERIBILE"** in caso di **rivalsa dell'istituto.**

Quale che sia la polizza – o combinazione di polizze – sottoscritta è prevista **GRATUITAMENTE** la copertura assicurativa RC del Capofamiglia (limite massimale annuo € 250.000,00, € 50.000,00 per sinistro, scoperto 10% con franchigia fissa € 500,00).

RISCHIO DI CASSA

- **Massimale €. 6.000,00** (per sinistro e per anno assicurativo),
premio annuo: €. 85,00,
franchigia per evento: €. 0,00 per il primo sinistro, 80 per il secondo, elevata a €. 155,00 a partire dal terzo sinistro denunciato.
- Il massimale è aumentabile ad **€ 10.000,00** o **15.000,00**, con premio annuo che sale rispettivamente ad **€ 105** e **€ 120**
(vedi allegato FISAC convenzione ammanchi 2020)

Entrambe le polizze rischio cassa possono essere sottoscritte anche in combinazione con la polizza RC per perdite patrimoniali.

RESPONSABILITA' CIVILE PER PERDITE PATRIMONIALI IN COMBINAZIONE CON IL RISCHIO DI CASSA

Di seguito riassumiamo brevemente le caratteristiche salienti e le condizioni di premio; Vi preghiamo comunque di verificare nel dettaglio l'allegato:

FISAC Convenzione ammanchi + RC professionale 2020

1. **Massimali: differenziati** (come da tabella di combinazioni riportata nelle condizioni di polizza e nella scheda di adesione) tra **€ 75.000,00** (limite per sinistro 25.000,00) e **€ 120.000,00** (limite per sinistro € 60.000,00), oppure **€ 100.000,00** (limite per sinistro € 100.000,00).
2. **Premio annuo compreso tra € 114,00 ed € 170,00** a seconda della tipologia e delle combinazioni con altre coperture rischio cassa scelte.
3. **Franchigia per assicurato: 10% del sinistro con un minimo di € 150,00 ed un massimo di € 5.000,00**

RESPONSABILITA' CIVILE PER PERDITE PATRIMONIALI SENZA RISCHIO DI CASSA

1. **Massimale da € 120.000,00** (con il limite di € 60.000,00 per sinistro) a **€ 2.000.000,00** per anno e per sinistro;
2. **Premio compreso tra € 51,00 e € 370,00** in base al massimale;
3. **Franchigia per assicurato: 10% del sinistro con un minimo di € 150,00 ed un massimo di € 5.000,00**
(vedi allegato FISAC convenzione RC professionale 2020)

CONVENZIONE RC PROFESSIONALE DANNI ERARIALI – Sezione E

La convenzione è riservata ai dipendenti dei **settori Riscossioni e Tributi**.

Le polizze RC Professionale danni erariali sono rivolte sia agli impiegati che ai quadri e funzionari del settore riscossione tributi, di seguito riassumiamo brevemente le caratteristiche salienti e le condizioni di premio:

OPZIONI	MASSIMALI PER SINISTRO E PER ANNO ASSICURATIVO	PREMIO BASE 2019	PREMIO COMPRENSIVO CONDIZIONI SPECIALI (1)	FRANCHIGIA
1E	€ 3.000.000 impiegati	€ 71,00	€ 82 opzione 1ES	€ 500
2E	€ 3.000.000 funzionari e quadri	€ 150,00	€ 180 opzione 2ES	€ 500

(1) condizioni speciali:

a. Estensione D.Lgs. 81/2008;

b. Perdite Patrimoniali derivanti dall'attività di cui al D.Lgs. 196/2003 La garanzia copre i danni cagionati in violazione dell'art. 11 del D.Lgs 196/2003 e comportanti un danno patrimoniale, anche ai sensi dell'art. 2050 c.c., e un danno non patrimoniale ai sensi dell'art. 2059 Codice Civile.

Vi preghiamo di verificare nel dettaglio le condizioni di polizza nell'allegato:

Convenzione FISAC RC danni erariali

INFORMAZIONI UTILI

La sottoscrizione delle polizze potrà essere effettuata direttamente dal sito www.amintafisaccgil.com autenticandosi con il proprio account e seguendo le istruzioni proposte. Chi non fosse già registrato dovrà provvedere anche alla creazione di un account personale. La conferma della sottoscrizione della polizza si concluderà con la assegnazione di un codice individuale che dovrà essere riportato nella causale del bonifico che verrà successivamente effettuato.

Per ottenere la copertura assicurativa dal 31/12/2018 iscriviti il prima possibile effettuando il relativo bonifico.

L'iscrizione effettuata dopo il 31/12/2018 avrà invece efficacia dalle ore 24 del giorno di valuta del bonifico al beneficiario.

Nell'area riservata potrai trovare tutte le informazioni relative allo storico dei tuoi ordini ed allo stato di avanzamento della tua posizione.

Se hai difficoltà nell'iscrizione puoi scrivere all'indirizzo mail: info@amintafisaccgil.com oppure contattare telefonicamente Aminta dal lunedì al giovedì dalle ore 15.00 alle ore 17.30 al numero riservato agli iscritti FISAC: **011/390738**.

Chi fosse impossibilitato ad effettuare l'adesione online, dopo aver verificato dal cartaceo la condizione di polizza ed aver effettuato il relativo bonifico, può inviare copia del bonifico stesso direttamente al broker al fax n° **011/3299805** indicando nella descrizione la polizza sottoscritta e la mail dove ricevere modulistica ed istruzioni da parte del broker stesso.

In caso di denuncia di sinistro, che va effettuata on line nella sezione dedicata del sito www.amintafisaccgil.com, è **OBBLIGATORIO** inviare comunque la documentazione cartacea ad **Aminta S.r.l. Corso Correnti 58/A 10136 Torino**, indicando sulla busta "*Convenzione FISAC*".

Documentazione cartacea da inviare obbligatoriamente:

- Fotocopia della carta di identità dell'assicurato;
- Fotocopia del codice fiscale dell'assicurato;

Inoltre **solo per i sinistri di RC AMMANCHI** è necessario inviare:

1. Dichiarazione in originale che confermi la mancanza di cassa e l'avvenuta refusione dell'assicurato, su carta intestata dell'Azienda di appartenenza, sottoscritta da un responsabile;
2. Copia della nota d'addebito interno operata dall'istituto di Credito nei confronti del dipendente;
3. Foglio cassa del giorno dell'ammanco

4. Per gli ammanchi superiori ad euro 1.000,00 è obbligatorio indicare i presunti motivi che hanno determinato l'ammacco compilando un apposito modulo che verrà inviato all'assicurato.

Le nostre strutture aziendali o territoriali sono a disposizione per ogni necessità per eventuali richieste di chiarimenti

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 copertura 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 240re 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 **Carminè 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 utilizzare 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

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 **Carminè 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 sessuali** 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 2008-2009, 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 **lesive 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 discriminazione 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 susseguiti 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 **sex**, 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 **"enfaticano 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 di 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

Il controllo a distanza dei lavoratori

Le tutele derivanti dalla normativa sulla privacy, richiamata nel d.lgs. 151/2015

L'unica tutela per i lavoratori è rappresentata **dall'onere per il datore di lavoro di dare avviso delle modalità d'impiego degli strumenti e delle modalità di controllo**, con un richiamo, generico, alla normativa sul trattamento dei dati sensibili di cui al d.lgs. 196/2003. Per individuare delle indicazioni più puntuali in merito, possono essere utili le linee guida del Garante della Privacy del 2007, che hanno stabilito alcuni principi generali in tema riutilizzo della

posta elettronica e di internet sul posto di lavoro.

In estrema sintesi, i controlli devono rispondere ai criteri di:

- **Liceità e correttezza**, in particolare occorre avvisare i lavoratori dei controlli stessi;
- **Pertinenza e non eccedenza** rispetto alle finalità per le quali sono effettuati (devono avvenire nel modo meno invasivo possibile; devono essere graduati, ad esempio bloccando in via preventiva l'accesso a siti internet specifici; non devono essere mai costanti prolungati e discriminanti);
- **Conservazione per un periodo di tempo non superiore a quello necessario.**

Inoltre le linee guida indicano alcuni comportamenti vietati al datore di lavoro:

- La **lettura e la registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica**, al di là di quanto tecnicamente necessario per lo svolgimento di servizio email.
- La **riproduzione ed eventuale memorizzazione** sistematica delle **pagine web** visualizzate dal lavoratore;
- La **lettura e registrazione dei caratteri inseriti** tramite tastiera;
- L'**analisi occulta di computer portatili** affidati in uso.

Qualche suggerimento

Il d.lgs.151/2015 prevede esplicitamente che i dati raccolti dal controllo sugli strumenti di lavoro possano essere utilizzati a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro: in altre parole anche in ordine alle sanzioni disciplinari, che potrebbero arrivare al licenziamento.

Per evitare rischi di natura disciplinare è necessario seguire alcune cautele:

- Prendere visione delle normative aziendali e degli accordi in materia di utilizzo di computer, smartphone, tablet, ed ogni apparecchiatura elettronica fornita dal datore di lavoro;
- Tenere sempre presente che si tratta di apparecchiature finalizzate alla prestazione a tale finalità, il datore di lavoro può tollerarlo, ma dispone di margini giuridici molto ampi per procedere ad eventuali sanzioni.
- Non utilizzare mai espressioni offensive di qualunque genere nei confronti dell'impresa, di superiori gerarchici o di colleghi nelle email di lavoro ed in generale su Facebook o qualunque social network;
- Evitare di inserire su qualunque social network notizie o riferimenti all'azienda, per evitare violazioni dei doveri di fedeltà, correttezza e riservatezza
- Evitare di collegarsi a social network in orario di lavoro.

Il controllo, in generale

Il d.lgs. 151/2015, all'art 23, contiene **la nuova disciplina del controllo a distanza dei lavoratori**, introdotta con una radicale riscrittura dell'art. 4 della legge 300/1970.

In prima battuta, la nuova normativa riprende il principio generale espresso dalla l.300/1970, con poche modifiche.

Così, riguardo agli strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, stabilisce che possono essere impiegati **esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.**

Inoltre, per tali installazioni resta necessario l'accordo sindacale oppure l'autorizzazione della direzione territoriale

del lavoro. Tale norma riguarda soprattutto i sistemi di videosorveglianza.

Il controllo degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa

Pur confermando il richiamato principio generale, il decreto introduce una deroga amplissima: **gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze non sono più soggetti a limitazioni.**

Di fatto, la nuova legge attribuisce al datore di lavoro un potere incisivo di controllo su computer (e, di conseguenza, possono essere controllate le connessioni internet e le email), telefoni fissi e portatili, tablet, tutti strumenti diffusamente utilizzati in qualunque realtà di lavoro impiegatizio e non solo.

A cura di **Alberto Massaia** – Consulta Giuridica Fisac/Cgil

Scarica il depliant

Sullo stesso argomento

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/occhio-al-web-social-network-e-sanzioni-disciplinari.html>