

Molestie sul lavoro

...e li chiamano complimenti

Treviso

10 aprile 2019 ore 14:30 - 18

Hotel Maggior Consiglio

Presentazione a cura dell'**Esecutivo Donne Nazionale**

Tavola rotonda con:

Marta Capuzzo

*Avvocata specializzata in diritto del lavoro e pari opportunità
Componente della Consulta giuridica regionale della Cgil Veneto*

Mercedes Landolfi

Responsabile Pari Opportunità Filles Cgil Nazionale

Cinzia Ongaro

Segretaria Nazionale Fisac Cgil

Paola Polo

Psicologa del lavoro e psicoterapeuta cognitivo comportamentale

Linda Laura Sabbadini

Dirigente Ricerca Istat

Moderatrice: Sara **Salin** - Giornalista

Conclusioni a cura di **Giuliano Calcagni** - Segretario Generale Fisac Cgil

Putroppo, le molestie nei confronti delle donne coinvolgono anche i nostri luoghi di lavoro, come tutti gli altri ambiti della vita sociale. Ancora però, facciamo fatica a riconoscerle e, di conseguenza, a prevenirle, contrastarle, gestirle. La Dichiarazione Congiunta sottoscritta con ABI in materia può essere un primo strumento per costruire nel nostro settore la consapevolezza necessaria del fenomeno. Affrontiamo il tema con l'aiuto di esperte.

ore 21 - Spettacolo teatrale

Frammenti di EVA *diario di una costola*

con **Rita Pelusio**, regia di **Marco Rampoldi**

Eva è un fou imminente che si trova alle prese con la più grande scelta dell'umanità: accettare le regole o disobbedirle. Una trasgressione all'integrità della scoperta, di cui la mela è simbolo: morderla o non morderla? In un misto di consapevolezza e disincanto, Eva si chiede che cosa succederà dopo, proiettandosi nella contemporaneità delle donne di oggi.

Dalla suora in crisi mistica alla madre di figlio maschio, dalla manager multitasking all'anziana innamorata: umane nella loro imperfezione queste donne raccontano il consiglio di chi ogni giorno combatte per la propria felicità.

Sara Salin

Giornalista e pubblicista

Laureata in Storia della Lingua Italiana all'Università Ca' Foscari di Venezia, ha collaborato per diversi anni con i quotidiani del Gruppo L'Espresso e come corrispondente di Tuttosport. Dal 2008 è consulente, nella comunicazione e come ufficio stampa, di aziende pubbliche e private.

Buon pomeriggio a tutte e a tutti, sono Sara Salin.

Ringrazio Fisac Cgil e le donne della Fisac Cgil per questa giornata. In particolare, concedetemi di ringraziare Maria Ruggeri per il grandissimo lavoro di coordinamento che ci ha portate fino a qui, a testimonianza che l'attenzione sul mondo femminile è costante e non si circoscrive ai soli mesi di marzo e novembre. Aggiungo che il tema del contrasto alla violenza nei confronti delle donne in tutte le sue forme è un tema che deve vederci impegnati tutti i giorni.

A chi non piace ricevere dei complimenti?

Ma qual è e dov'è il confine – spesso labile, il più delle volte impercettibile perfino a noi stesse e subdolo agli occhi degli altri – tra un complimento e una molestia sessuale?

E quando questo accade dove lavoriamo, dove trascorriamo gran parte della nostra vita, dove siamo circondati da persone che condividono con noi esperienze professionali e da persone nei confronti delle quali abbiamo un rapporto di dipendenza lavorativa, cosa succede? Quali meccanismi si innescano? Come reagiamo noi e come reagiscono gli altri? Come ci sentiamo? Cosa dobbiamo fare? A chi dobbiamo rivolgerci? C'è qualcuno che può ascoltarci, ma soprattutto c'è qualcuno che ci crede ed è dalla nostra parte? E poi, una volta che lo diciamo, che cosa ci aspetta? Infine, ma non da ultimo, come siamo tutelate dalla legge?

Perché purtroppo si fa ancora fatica a riconoscerle, le molestie. E quindi si fa ancora più fatica a prevenirle, a contrastarle, a gestirle.

Poi, diciamolo: se succede per strada, in qualsiasi altro contesto sociale, magari è anche verosimile. Ma nei luoghi di lavoro, no. In alcuni luoghi di lavoro, in cui il livello culturale è maggiormente elevato, è proprio impossibile che possa accadere... E invece?!...

Affronteremo l'argomento con un parterre molto qualificato: ospiti che ringrazio per essere oggi qui a Treviso e che passo subito a presentarvi.

Marta Capuzzo,

Avvocata specializzata in diritto del lavoro e pari opportunità, componente della Consulta giuridica regionale della Cgil Veneto;

Mercedes Landolfi,

Responsabile pari opportunità della Fillea Cgil Nazionale (Federazione Italiana Lavoratori Legno e Affini);

Cinzia Ongaro,
Segretaria Fisac Cgil Nazionale;

Paola Polo,
Psicologa del lavoro e psicoterapeuta cognitivo-comportamentale;

Linda Laura Sabbadini,
Dirigente Ricerca Istat, in collegamento con noi via skype.

Ed è con noi anche il Segretario Generale della Fisac Cgil Nazionale, **Giuliano Calcagni**, che interverrà a conclusione di questa giornata.

Prima di entrare nel vivo, ricordo che questa sera alle 21, sempre qui al Maggior Consiglio, la riflessione continua con “**Frammenti di EVA diario di una costola**”, spettacolo teatrale con **Rita Pelusio** per la regia di **Marco Rampoldi**.

Per capire subito di cosa parliamo, credo che la scelta migliore sia l'esperienza diretta. Ascoltare, per capire, una compagna, delegata della Fisac Cgil, che sta gestendo un caso di molestie nel settore bancario. Un caso più delicato di quanto lei se lo fosse immaginato, perché ha avuto anche delle pieghe inaspettate. Un caso – come probabilmente sono tutti i casi come questo – che, secondo la nostra delegata, ha creato e continua a creare quello che lei definisce un **dolore circolare**. Ascoltiamola.

La testimonianza di una delegata

Fisac Cgil Veneto

Una collega, **stremata psicologicamente e spaventata**, si rivolge a noi della Fisac. Chiede il nostro **aiuto** in quanto oggetto di molestie sul luogo di lavoro da parte di un collega. La incontriamo in due.

Si trattava di molestie verbali, ossessive, durante l'orario di lavoro, anche attraverso mail, chat, messaggi. Sentiva che venivano invasi i suoi spazi e i suoi tempi personali.

Un conto è sentirlo raccontare, un conto è vedere con i tuoi occhi una persona che si sente minacciata, che ha paura... tremava!

Ci siamo incontrati come Segreteria allargata e ci abbiamo ragionato: teniamo tutto in casa o allarghiamo lo sguardo?... Abbiamo deciso di allargare, coinvolgendo la RSA presente sul luogo di lavoro, la Coordinatrice del Coordinamento Donne Fisac di Vicenza. Avevamo già predisposto un piano di intervento, per essere vicini alla collega vittima di questa violenza, che aveva deciso di denunciare i fatti all'azienda, pensavamo di avere tutto sotto controllo.... e invece

Il **molestatore**, anche lui nostro iscritto, ci chiama, ci chiede assistenza: è stato sospeso dal lavoro. E suscita **reazioni diverse** anche fra di noi, in FISAC:

- tolleranza zero;
- lasciamolo andare;
- facciamo il minimo sindacale.

Volevamo capire chi era l'orco, chi avevamo davanti, chi aveva provocato tutto questo dolore. Abbiamo deciso di incontrarlo nella sede della Camera del Lavoro, assieme al Segretario Generale Confederale, per poi decidere insieme cosa fare.

Abbiamo ancora allargato lo sguardo coinvolgendo:

- la Consigliera di Parità;
- il Segretario Generale della CGIL provinciale e i servizi messi a disposizione dall'ufficio vertenze della Camera del Lavoro;
- lo Sportello Molestie.

Abbiamo deciso di tenere dentro entrambi!

Sì, un'inclusione, ma **senza sconti, senza abbandonare**, senza lasciare indietro nessuno, ponendo **la persona al centro**.

Nella realtà l'orco non è sempre distinto, ci sono mille sfumature.

Non sappiamo ancora come finirà: l'azienda ha il compito di comminare la sanzione disciplinare! Sappiamo che per tutti gli altri casi di molestie ha **sempre** deciso per il licenziamento.

E adesso, per noi sindacaliste e sindacalisti della Fisac, si apre la fase 2 di questa vicenda. Fino ad ora siamo stati travolti, adesso dobbiamo trovare il tempo, il momento per fermarci ed analizzare, anche grazie a questa opportunità, che ci è stata data oggi, perché mettere ordine nei pensieri, leggere le emozioni non è stato facile, ma ci sta aiutando a riflettere...

Cosa abbiamo visto?... Tanto dolore, un dolore circolare... occhi smarriti e spaventati che chiedevano aiuto e avevano paura di essere lasciati soli.

Sguardi giudicanti di donne, di uomini, di colleghi e colleghe verso chi ha avuto il coraggio di denunciare.

Dirigenti di azienda, non formati, non preparati sul tema che, non solo non hanno ascoltato il disagio, ma che hanno mal governato il chiacchiericcio o, peggio, hanno banalizzato quello che stava succedendo.

La vittima ha fatto denuncia. Al molestatore viene data una sanzione.

Ma non è finita qui. **Il sindacato non si deve fermare qui.**

La vittima può vivere un senso di colpa: *"Ho forse esagerato?"* Può sentire la punizione

inflitta come troppo severa. Continuerà a lavorare nello stesso ambiente, dove i colleghi e le colleghe, per ignoranza dei fatti, per dei pregiudizi, possono non contribuire alla sua serenità. E **lui**, mentre sconta la sua giusta punizione, può rendersi conto del male che ha fatto.

Le molestie sul luogo di lavoro toccano più persone, per questo dovremmo anche noi interrogarci su come alimentare la solidarietà, **senza giudizio**.

Perdono, ma non dimentico Non metto una pietra sopra. Anzi, in questa Pasqua 2019, faccio rotolare via quella pietra. Cerco di farmi attraversare da tutta questa sofferenza, da tutto questo dolore, per ripartire con maggiore consapevolezza, ch  il nostro compito   proprio quello di metterci a servizio dei pi  deboli.

Grazie a tutti.

Raffaella De Palma

Esecutivo Donne Fisac Cgil Nazionale

Lo stupro   un crimine. Ma rimorchiare in maniera insistente o imbarazzante non   un delitto, n  la galanteria un'aggressione machista "[...]"

Il loro solo torto   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 pu  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   considerato come un reato. Pu  anche immaginare un comportamento del genere come l'espressione di una grande miseria sessuale, o comunque come un non-avvenimento [...].

Pensiamo che la libert  di dire no a una proposta sessuale non esista senza la libert  di importunare [...].

Questo l'appello che 100 donne, tra cui l'attrice Catherine Deneuve, hanno firmato e pubblicato su "Le Monde" per rigettare "un tipo di femminismo che esprime odio verso gli uomini". Un appello che si infrange contro il movimento #metoo che coinvolge milioni di donne di tutto il mondo e che d  esattamente la misura di quanto i comportamenti maschili siano radicati e le dinamiche di predazione e sopraffazione cos  strutturate e diffuse da essere percepite come la "normalit ", o peggio ancora, come un diritto dei maschi. Le francesi, firmatarie dell'appello, reclamano la tradizione del "cos  fan tutti", il costume comune per il quale il corteggiamento comporta sempre e comunque una parte di aggressione o insistenza e pu  fare a meno del consenso.

E' proprio questo modello diffuso e consolidato che noi stiamo provando a superare ribaltando l'ottica patriarcale e diffondendo l'idea che le cose non devono per forza

andare come sono sempre andate. Ed in questo senso il settimanale americano *Time Magazine* sceglie il movimento *#metoo* come persona dell'anno per il 2017 con la seguente motivazione: ***"Le persone che hanno rotto il silenzio su aggressioni e molestie sessuali abbracciano tutte le razze, tutte le classi di reddito, tutte le occupazioni e virtualmente ogni angolo del globo. La loro rabbia collettiva ha portato risultati immediati e scioccanti. Per la loro influenza sul 2017, loro sono la persona dell'anno di Time."***

Questa contrapposizione, tutta femminile, prova quanto sottile e difficile sia individuare il confine tra complimenti e molestie.

Qual è il limite oltre il quale un complimento diventa molestia? Il limite è in un piccolo avverbio: **NO**.

Se una donna è invitata per un caffè o per una cena da un amico, da un collega, dal suo superiore, se qualcuno le manda dei fiori, dei messaggi, ammicca e insiste e lei dice *no!*... Basta: bisogna fermarsi. Punto! E gli uomini devo assumerlo e rispettarlo.

Ma perché è così difficile?

Tante le differenze, le discriminazioni e le 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 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 di dire sì o no, di scegliere di vivere il proprio desiderio senza dover subire quello dell'altro, resta ancora un obiettivo prioritario, lontano da essere raggiunto.

Il nostro No deve essere ascoltato e questo deve valere in ogni luogo, a partire dai nostri posti di lavoro.

Marta Capuzzo

Avvocata, esperta di diritto del lavoro

Avvocata dal 1997, opera esclusivamente nel campo del diritto del lavoro. Si occupa anche di controversie in tema di infortuni sul lavoro e malattie professionali, di pari opportunità e discriminazioni di genere e di questioni di natura previdenziale. Dal 2010 fa parte della Consulta giuridica regionale della Cgil Veneto. Docente e formatrice, relatrice a seminari/convegni su tematiche varie di diritto del lavoro. E' socia AGI dal 2010, dal 2012 è nel Consiglio Direttivo della Sezione Veneto.

Domanda: partiamo da lei, Avvocata Capuzzo.

Dalla delegata della Fisac Cgil Veneto abbiamo ascoltato “un caso”. Immagino che come avvocatessa di esempi di casi su cui riflettere ne abbia altri da proporci. Le chiedo anche se può farci una panoramica di cosa dice la legge in materia di molestie sessuali.

Quando si parla di discriminazione, non solo di genere, di mobbing, di molestie, di molestie sessuali, si considerano sempre **disposizioni di legge**, che impongono al datore di lavoro di tutelare la personalità morale e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Si tratta di **un obbligo che non ammette deroghe**: non esiste un interesse datoriale giuridicamente tutelato che possa comprimere in qualche modo il diritto alla salute dei prestatori di lavoro.

La prima norma da ricordare è l'art.32 della Costituzione, una norma importantissima, che tutela **la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività**. Il fatto che ci sia una norma costituzionale di questo genere comporta che la legislazione ordinaria non sia libera, ma debba essere sviluppata nel rispetto di tale principio.

L'altra norma fondamentale è l'art. 2087 del Codice Civile, che disciplina **l'obbligo di tutela della salute nei luoghi di lavoro**: l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Il datore di lavoro deve, quindi, organizzare la propria attività, garantendo il benessere psicofisico e tutelando anche la personalità morale dei dipendenti: quando vado al lavoro ho il diritto di essere messo in condizione di lavorare bene, in pace e di non essere in alcun modo colpito da atteggiamenti di qualsiasi natura ostili nei miei confronti.

Questa norma impone al datore di lavoro di svolgere anche un'attività positiva; sono, cioè, doverosi degli interventi positivi, laddove ciò sia necessario, per ripristinare una certa situazione di tutela, fisica o anche morale. Questa norma, va ricordato, è sempre richiamata nelle sentenze dei giudici del lavoro che si occupano di discriminazioni, mobbing, molestie, vessazioni, ecc.

L'art.32 C.I. e l'art. 2087 C.C. sono le due norme fondamentali: queste due disposizioni di legge si sommano poi, eventualmente, con altre che pongono altri “paletti” al datore di lavoro.

Gli atti di discriminazione possono avere contenuto tipico oppure atipico.

Mi spiego: posso molestare una persona dequalificandola, oppure trasferendola, oppure aggredendola verbalmente, oppure erogando una serie di sanzioni disciplinari non giustificate per cui, oltre a queste due “norme base”, bisogna considerare, a seconda del caso specifico, tutta una serie di altre disposizioni quali, ad esempio, quelle relative al divieto di dequalificazione, al divieto di trasferimento illegittimo, al divieto di licenziamento ritorsivo, ecc.

In ultima analisi, quando si esamina una situazione difficile come quella di una lavoratrice o di un lavoratore che subiscono atti di natura molesta o vessatoria è come se si dovesse ricomporre un puzzle.

E' poi importante ricordare gli *articoli 25 e 26 del Codice Pari Opportunità*; si tratta delle due norme principali che pongono la definizione di discriminazione di genere, di molestia e di molestia di natura sessuale.

L'*articolo 25* offre la definizione di **discriminazione di genere diretta e indiretta**. La cosa importante da ricordare è che volutamente il legislatore ha posto una definizione aperta; il comportamento discriminatorio non viene tipizzato; costituisce discriminazione qualsiasi comportamento datoriale (un criterio, una prassi, un patto, anche un accordo collettivo può essere discriminatorio) che abbia come conseguenza quella di creare un effetto pregiudizievole connesso al sesso o che, comunque, abbia l'effetto di assumere un trattamento meno favorevole rispetto ad altri lavoratori in situazione analoga.

La norma pone anche la definizione di discriminazione indiretta: ci sono anche disposizioni, criteri, prassi, apparentemente neutri che però, indirettamente, hanno l'effetto di provocare un trattamento sfavorevole sulla base del sesso, cioè in relazione al genere delle persone.

Nel 2010, l'art. 25 è stato integrato: il legislatore ha aggiunto il comma 2 bis, che prevede che qualsiasi trattamento meno favorevole collegato alla gravidanza, alla maternità o alla paternità, e all'esercizio di tutti i diritti connessi, costituisce per definizione discriminazione di genere.

Questa norma è importantissima perché tutto il mondo della maternità e della paternità spesso costituisce un problema per le imprese; ad esempio, l'utilizzo del congedo di maternità e paternità spesso viene ostacolato dalle aziende e tale norma consente di usare **lo strumento del ricorso d'urgenza**, previsto dal Codice Pari Opportunità, per tutelare la lavoratrice o il lavoratore in caso di ostacoli nella fruizione dei diversi congedi. Il datore di lavoro, che non consente la fruizione dei diritti previsti dal Testo Unico sulla Maternità pone, per definizione, in essere un atto di natura discriminatoria.

L'*articolo 26* definisce **le molestie sessuali**. Vengono considerate discriminazione anche le molestie, definite come quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e creare un clima intimidatorio, ostile, degradante e umiliante.

Il secondo comma definisce le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati, più gravi delle molestie, a connotazione sessuale ed espressi in forma fisica, verbale o non verbale che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore.

Nel 2017, il legislatore ha integrato l'art. 26, precisando che chi si difende da una discriminazione, **chi denuncia non può mai subire un comportamento datoriale ritorsivo**. Qualsiasi tipo di ritorsione collegata a una denuncia è un atto discriminatorio che va punito.

Il comma terzo, introdotto nel 2017, ha ritenuto di precisare che il datore di lavoro è tenuto, proprio ai sensi dell'art. 2087 c.c., ad assicurare condizioni tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, le **iniziative di natura informativa e formativa** più opportune per prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Si può affermare che l'accordo del 12 febbraio 2019 si inserisce anche in questo contesto e che tutte le azioni positive ivi previste sono la traduzione contrattuale di tale obbligo di prevenzione.

Due osservazioni ancora: **la volontà o meno di discriminare, di molestare, non rileva secondo il nostro ordinamento**; affermare *intendevo scherzare, non volevo* non costituisce una causa di giustificazione perché ciò che rileva è la conseguenza sulla vittima, che è il centro della protezione della legge.

L'altra cosa da rammentare è che, mentre nella nozione di discriminazione di genere originaria (l.125/91) doveva esserci un soggetto identificato, un lavoratore o una lavoratrice con una faccia e con un nome, da utilizzare quale parametro di comparazione, oggi questa necessità viene meno in quanto, secondo la definizione del Codice di Pari Opportunità, **il termine di raffronto può essere costituito anche da un trattamento meramente ipotetico**. La comparazione può e deve essere effettuata confrontando l'ipotesi concreta con il modello di lavoratore/lavoratrice standard, con il normo-tipo legislativamente prefigurato. La comparazione, in poche parole, va effettuata raffrontando il caso concreto con il caso astratto, virtuale, che l'ordinamento stesso prefigura: il *com'è* e il *come dovrebbe essere*. Ne consegue un evidente quanto rilevante ampliamento della nozione di discriminazione, capace di dare copertura a un'area di differenziazioni destinate a rimanere all'esterno dei confini della fattispecie discriminatoria storica.

Linda Laura Sabbadini

Dirigente Ricerca Istat

Laureata in Scienze Statistiche e Demografiche, attualmente Dirigente Generale - Dipartimento per le Statistiche Sociali e Ambientali. Ha guidato in Italia un processo di rinnovamento radicale e sviluppo nel campo delle statistiche ufficiali sociali e di genere a partire dagli anni '90. Nel 2006 è stata insignita dal Presidente Ciampi dell'onorificenza di commendatore per l'importante e fortemente innovativo apporto fornito allo sviluppo delle statistiche ufficiali sociali e di genere in Italia e a livello internazionale. Numerosi sono stati gli incarichi istituzionali a livello nazionale nell'ambito di gruppi di lavoro e commissioni costituite da differenti Ministeri e responsabile scientifica di numerosi progetti con diverse università.

Domanda: *Linda Laura Sabbadini, in Veneto 9 donne su 100 affermano di aver ricevuto evidenti molestie fisiche e ricatti sessuali; nel 25% dei casi si tratta di avances ripetute; nel 45% sono sottoposte a minaccia di perdere il posto di lavoro oppure vengono professionalmente segregate. Il 57,2% delle vittime cambia lavoro, il 2,5% è licenziata, il 3,8% viene trasferita, il 2,7% si mette in malattia. E solo nell'1,2% dei casi è "lui" ad andarsene.*

I numeri sono il suo mestiere. Ce li conferma?

Buongiorno a tutte e tutti.

Sì è vero. Effettivamente ho collaborato con la Commissione Pari Opportunità della Federazione Nazionale della Stampa e abbiamo diffuso l'indagine che è stata condotta tra le giornaliste e che ha dato dei risultati particolarmente critici su cui è bene riflettere.

Perché dobbiamo capire che il fenomeno delle molestie sessuali e dei ricatti sessuali sul lavoro è **un fenomeno assolutamente trasversale**, che non riguarda solo il vostro settore, ma è veramente un problema trasversale.

Ed è un problema che riguarda anche settori, come quello dei media, in cui i dati sono incredibili e particolarmente pesanti.

Quello che va sottolineato in primo luogo è che l'85% delle giornaliste hanno subito almeno una molestia sessuale nel corso della vita e si arriva sino al 45% nell'ultimo anno.

Il 35% ha subito ricatti sessuali sul lavoro, un altro 35% ha subito molestie fisiche sessuali sul lavoro.

Sono veramente tantissime; a queste si aggiungono le nuove forme di molestia, quelle che avvengono sui social, quelle via sms, via mail e così via, che hanno una diffusione minore ma comunque cospicua.

Ma la cosa pesante è che il 77% considera queste molestie e ricatti sessuali molto o abbastanza gravi.

Le molestie sono avvenute: nel 27% dei casi all'esterno della redazione e, nei commenti che vengono fatti, spesso nei rapporti con i politici, però c'è una maggioranza di molestie che avvengono all'interno della redazione, nell'ambiente di lavoro.

Questo è gravissimo, perché poi si scopre che la maggioranza dei molestatori sono i superiori.

Quindi, c'è un grave problema che tocca **le donne che vivono nel mondo dei media**.

Quello che mi ha molto sconcertato è che a questi risultati i media non hanno dato risonanza.

Una cosa incredibile, e probabilmente voi neanche ne avete mai sentito parlare, a meno che non abbiate letto la Stampa di Molinari che ha dedicato una pagina a questa notizia. Per il resto sono stati pubblicati solo dei piccoli pezzi.

La cosa grave è che queste molestie avvengono nell'ambito del lavoro, ma solo una minoranza di esse avviene al di fuori delle redazioni.

E questo succede ovunque e purtroppo la sensazione prevalente è che può succedere e che è inutile parlarne.

In questo senso penso che il **ruolo del sindacato** sia molto importante.

Perché una cosa che emergeva nell'indagine era proprio che, a differenza del caso delle molestie che hanno luogo in altri settori, le giornaliste parlano, magari però non si rivolgono a nessuno. Non vedono nel sindacato un punto di riferimento adeguato con cui condividere questa cosa.

Sto parlando di un clima generale, però poi c'è la forma del **ricatto sessuale**, che è quella più terribile, che isola fortemente le donne e danneggia il loro percorso di carriera e anche la loro attività lavorativa e il complesso della qualità della vita.

Bisogna trovare un modo per trovare una strategia di avvicinamento maggiore, sportelli o altro, siete voi che dovete studiare le forme più adatte.

[Nota della redazione: testo non revisionato dall'autrice]

Cinzia Ongaro

Segretaria Fisac Cgil Nazionale

Domanda: *Cinzia Ongaro, lei è Segretaria Nazionale della Fisac Cgil. Lo scorso febbraio è stato fatto un importante passo in avanti in tema di discriminazioni, molestie e violenza di genere negli istituti di credito italiani. Avete raggiunto con ABI, l'Associazione delle Banche Italiane, un accordo. Di cosa si tratta, anche contestualizzandolo con quello che abbiamo sentito sinora?*

Vorrei innanzitutto dire che sono molto lusingata di riuscire a parlare con la Dottoressa Sabbadini, perché è veramente grazie a lei che possiamo avere dati ISTAT disaggregati per genere e la ringrazio di cuore, perché questo è stato molto utile per riuscire ad arrivare all'Accordo che abbiamo fatto con ABI, perché la discussione si è aperta proprio partendo dai dati presentati da ISTAT.

Quando ci siamo sedute per la prima volta intorno al tavolo, richiesto dai Segretari Generali, ABI ci ha detto che nel nostro settore la scolarizzazione è alta e il problema delle violenze e molestie di genere non c'è, oppure è molto marginale. Solo citando unitariamente i dati Istat abbiamo potuto ribaltare la questione: possibile che le colleghe delle banche rientrino tutte in quel 20% di campione di donne italiane che, fortunatamente, dichiara di non avere mai subito nulla?

I dati ci hanno consentito di approcciare in maniera molto più concreta il problema, così come i riferimenti di legge, che ha citato prima Paola, sono gli elementi da cui siamo partiti.

Quindi, riprendere le definizioni di molestia e di genere, fare le distinzioni opportune per individuare bene l'oggetto dell'intesa e ribadire sempre più il concetto.

E anche su questo, al tavolo, c'era una grande confusione, non solo con ABI, ma anche tra sindacaliste/i.

Che cosa è una molestia? Che cosa è in realtà una **molestia di genere** e perché può

essere diversa da una **molestia sessuale**.

Su questo tema molto si è discusso al tavolo e credo sia fondamentale riuscire a fare cultura in modo che almeno gli addetti al settore siano in grado di sapere di cosa stiamo parlando. E nell'accordo è previsto anche uno strumento di tipo sindacale per cercare di fare cultura.

I dati Istat che sono usciti nel 2018 dicono che nel mondo del lavoro le molestie fisiche, i ricatti sessuali nel corso della vita sono l'8,9% e il 2,7% negli ultimi tre anni.

E' un fenomeno presente. Nell'accordo c'è il tema dell'inaccettabilità: ABI dichiara che è **inaccettabile** e si impegna alla rimozione. La rimozione è dovuta per legge, ma in questo caso è dichiarata apertamente. Ci sono voluti 12 anni dalla Direttiva europea del 2007 per arrivare ad una cosa che parrebbe così scontata.

Nell'accordo c'è un discorso di **prevenzione** molto importante, perché si parla proprio di vittima e di cercare di prevenire quello che accade. Come? Individuando i soggetti a cui rivolgersi, come le Commissioni pari opportunità, gli uffici di direzione delle aziende (e non i singoli direttori e/o capi area), gli strumenti per prevenire, tra cui la formazione, l'informazione e la divulgazione dell'accordo e gli ambiti lavorativi di applicazione.

Ora ABI ha prodotto una circolare in cui ha parlato dell'accordo in termini positivi, dicendo che per loro questo è **un primo esempio di dialogo sociale** con le organizzazioni sindacali sul modello di quello europeo.

Credo che questo sia un buon punto, che non ci confonde con le parti datoriali, ma che delinea un percorso rispetto al fatto che entrambi i soggetti hanno interesse a tutelare la persona.

La formazione è espressamente citata ed è importante che noi ci attiviamo come organizzazioni sindacali. E nei soggetti che sono individuati viene ripreso il discorso sulle pari opportunità.

Sulle Commissioni di Pari Opportunità, così come altre Commissioni presenti nelle nostre aziende, c'è molta confusione. Non possiamo pensare che le pari opportunità vengano rappresentate in Commissione da due uomini, di cui magari uno con un handicap: perché quella non è la Commissione Pari Opportunità, ma un'altra cosa.

Questa discussione ha preso molto tempo, anche con le altre sigle, perché il fatto di mettere insieme tutte le cose crea confusione e non rappresentanza.

Dobbiamo avere ben chiaro **cosa è una Commissione Pari Opportunità** che, come tutte le Commissioni, ha senso se è attiva, sia nel senso della tutela - e l'accordo dice come tutelare una persona, ad esempio rimuovendo le cause e garantendo riservatezza, così come decidendo insieme alla vittima quali sono gli strumenti migliori di tutela - che nella proattività nel trovare strumenti di prevenzione.

Tutte le Commissioni hanno un senso se hanno la capacità anche di essere di

supporto agli organismi che poi fanno trattativa. Se una Commissione Pari Opportunità oggi ha la possibilità di ricevere la denuncia della collega, della vittima, se ne fa portavoce e riesce a fare proposte sia di formazione, ma anche di trattativa all'interno dell'azienda, questo ha un senso. E credo che risponda a quello che diceva prima la Dottoressa Sabattini.

Un po' abbiamo anche noi il problema delle aziende piccole, ad esempio quelle dell'appalto. Questo accordo ha dato il la ad altri accordi, ad esempio nelle esattorie, inoltre è stata avviata una discussione in ANIA, in particolare sull'appalto, che è l'elemento più debole del nostro settore.

Ho detto dei soggetti e di cosa secondo noi dovrebbero fare le Commissioni Pari Opportunità: **riattivarsi e costituire un punto di riferimento**, cosa sulla quale siamo stati anche carenti, nella Commissione Pari Opportunità Nazionale, che si è riunita pochissimo.

Abbiamo il Coordinamento Donne che, con l'Esecutivo, da quattro anni sta facendo un eccellente lavoro di raccolta ed elaborazione dei dati della 125.

Io vorrei sapere, ad esempio, quante Commissioni di Parità aziendali sanno come va, in base ai dati della 125, la partecipazione delle donne alla formazione aziendale, come sono le progressioni di carriera, che cosa fanno, cioè quali ruoli ricoprono.

Questa dichiarazione congiunta è materia sindacale e di lavoro per la Commissione Pari Opportunità.

Abbiamo molto discusso al tavolo sulla **colpevolizzazione della vittima**. Nelle varie versioni che ci sono state presentate dell'accordo c'era sempre una frasetta che diceva: *"se ci sono false dichiarazioni ci deve essere la punibilità di chi rende falsa testimonianza"*.

Noi su questo abbiamo fatto una battaglia molto decisa, dicendo che non avremmo mai firmato una cosa del genere; anche perché sembrava veramente assurdo che dopo dodici anni dalla dichiarazione europea si arrivasse finalmente ad un accordo dove la prima cosa che dovevamo affermare è che se una donna avesse fornito una falsa accusa bisognava punirla.

Questa cosa è stata ridimensionata: solo se c'è l'accertamento del giudice, per cui è stata resa falsa accusa, allora a quel punto si procede come previsto dal contratto.

Tu la dicevi come se fosse ovvia, io ci ho fatto una discussione infinita. E ora questa discussione si sta riproponendo parimenti in ANIA. E' proprio la difesa strenua degli uomini. E questo la dice lunga sui passi avanti che abbiamo ancora da fare.

Mercedes Landolfi

Responsabile Pari Opportunità Fillea Cgil Nazionale

Responsabile FILLEA CGIL per le Politiche internazionali. Cooperazioni per le Politiche delle Pari Opportunità, Rete Fille@donna, per le Politiche dell'Immigrazione e Coordinamento Lavoratori Stranieri

Domanda: Mercedes Landolfi, nel settore del legno qualche cosa di simile era già stato sottoscritto?

Buongiorno e grazie per avermi invitata, chiaramente qui sono in una situazione molto diversa da quella del mio settore, quello delle costruzioni, edilizia, cemento, legno, quindi un mondo quasi tutto maschile.

Proprio perché si tratta di settori a quasi esclusivo appannaggio di manodopera maschile - la media di donne occupate nell'edilizia è inferiore al 10%, nel legno siamo tra il 30 e 40%, in alcune grandi aziende si arriva al 50% - proprio perché le donne sono meno, **i casi di molestie e violenza sono più aggressivi**. Mentre nei settori pubblici, dove le donne sono molte, sembra che ci sia una sensibilità maggiore.

Invece, vediamo che questa cosa della trasversalità di questo fenomeno, a cui faceva riferimento la Sabbadini, non conosce limiti geografici né di settore né di numero di donne occupate. E' diversa la percezione e l'aggressività probabilmente.

Potete immaginare che tipo di casistiche possano esserci in un'azienda del legno. Più forti, aggressive verso le lavoratrici. Se pensate ad esempio alla Natuzzi, una stratosferica fabbrica in mezzo al nulla, lì c'è una situazione di ricatto subdolo e diretto da parte del datore di lavoro, ma anche **una situazione culturalmente arretrata**; per cui è importante che una donna lavori per far fronte alle necessità economiche della famiglia e se perde quel lavoro non ha altre opportunità. Quindi, una lavoratrice ci pensa dieci volte prima di fare una denuncia o riferire a qualcuno della sua situazione.

Proprio per questo abbiamo pensato di creare questo **Codice di Condotta**, che è un allegato al contratto nazionale del legno siglato nel 2015, che per il settore industria è stato abbastanza innovativo, direi rivoluzionario, perché non esisteva niente del genere.

E, sia a livello europeo che mondiale, è ritenuto tutt'ora uno dei migliori, in quanto definisce delle cose precise e parte proprio dalla **definizione del fenomeno** sia delle molestie che del mobbing - perché contempla anche il mobbing - che è parente stretto della molestia, ma presenta delle differenze. Quindi, bisogna partire da definizioni precise, perché immaginate cosa possa significare parlare con delle controparti tipo la Federlegno!...

E' stato un lavoro delle compagne della Rete delle donne molto, molto lungo. Abbiamo fatto gruppi di lavoro, commissioni, andando nelle regioni in cui è presente quel settore, quindi Marche, Veneto, Friuli, ecc. Ci abbiamo messo molti anni e poi ci siamo sedute a un tavolo e, dopo aver definito i principi, che sono quelli enunciati anche da Marta, le cose

intoccabili e le poche leggi che abbiamo a riguardo, siamo partite appunto dalla definizione di molestie, mobbing e **figure di riferimento**, ovvero chi se ne deve occupare poi.

Abbiamo immaginato che la prima figura dovrebbe essere la **Consigliera di parità provinciale**, trattandosi di aziende che sono stanziali nelle provincie, e poi il **Responsabile delle risorse umane** o chi in ambito aziendale viene delegato a questo.

Dopo di che abbiamo definito **le procedure**, come si va avanti?... Quando arriva una lavoratrice e racconta un episodio come si procede?... Ovviamente, c'è una **procedura informale** con l'intervento della Consigliera di Parità che, con un'idea di base di riservatezza assoluta, tenta di dialogare con *la vittima e il carnefice* e - in sedi separate - cerca di capire cosa è successo, tentando una risoluzione informale. Se il tentativo non riesce, si ricorre a un **arbitrato** e lì c'è un'altra sede, sempre *pacifica* a cui nel caso segue una **denuncia formale**.

L'ultima cosa prevista dal codice è l'**attività di prevenzione, sensibilizzazione e formazione**. Perché la difficoltà maggiore è proprio là. Bisogna sensibilizzare lavoratori e lavoratrici facendogli capire che **la molestia non è una cosa normale**.

Intanto, bisogna convincere una lavoratrice che non deve lavorare sottostando per forza ai *complimenti*, **non sta scritto in nessun contratto che per lavorare devi accettare** battutacce né uniformarti all'idea che un posto di lavoro prevalentemente maschile preveda apprezzamenti e battute gravi.

Bisogna convincere le lavoratrici di questo, sapendo che poi episodi di molestie, o addirittura violenze, non hanno un confine e che si ripercuotono anche nella vita fuori, sulla famiglia, nei rapporti familiari. Spesso, questi episodi non vengono nemmeno confessati, neanche al partner.

Dopo di che, **c'è anche un calo di produttività**, perché si perde di lucidità e serenità sul lavoro.

Altro passaggio è quello di spiegare ai datori di lavoro che ci sono delle norme precise ed è un loro **dovere di assicurare il benessere sul posto di lavoro**, convincendoli anche che può essere una cosa qualificante per la loro impresa adottare un codice del genere.

Sono molto per ribaltare le cose. Se una cosa che ritieni molto importante non passa, non riesci a farla entrare in un accordo o in un contratto o a imporla in qualche modo, ribaltala e dimostra che, dal momento che altre imprese o aziende del settore non hanno una cosa simile, sarebbe altamente qualificante anche in tema di responsabilità di azienda sottoscrivere un accordo del genere. Quindi, le modalità devono essere tante, ma bisogna essere come gocce cinesi e fare formazione, formazione, formazione. Assemblee nei posti di lavoro, in tutte le aziende e **parlare, parlare, parlare**.

Questo per dirvi che non è che siglare un codice risolve tutto. Il problema è farlo vivere perché altrimenti rimane una bellissima carta firmata che mettiamo nel cassetto. Per poi chiederci se l'abbiamo fatta vivere. Come la 125, ottimo strumento, ma in quante aziende noi andiamo a chiedere i dati per poi analizzarli?... E perché?... Che ci facciamo con i dati da soli?...

Un'ultima cosa, a maggio dello scorso anno abbiamo fatto **un corso di formazione sulla contrattazione di genere**, che anche la CGIL sta promuovendo come uno strumento importante e abbastanza nuovo, un corso misto, non solo per donne. Eravamo metà maschietti e metà femminucce a fare questa formazione sulle politiche di genere, quindi su come contrattare le politiche di genere a tutti i livelli. Quando abbiamo parlato del Codice è diventata una sorta di seduta di autocoscienza, è diventata una cosa stranissima. L'aula si era trasformata. Sembrava una seduta di psicanalisi collettiva, è uscito di tutto. Compagne, dirigenti, nostre Segretarie Provinciali, che hanno vissuto cose incredibili. E anche compagni che si sono commossi, perché anche loro avevano delle storie di questo genere.

Dopo questo corso ci sono stati dei casi risolti, e in particolare un compagno ci ha riferito di avere risolto un problema che prima non sapeva come affrontare. Vittima e molestatore lavoravano nello stesso sito e lui non sapeva come fare, come si muoveva, sbagliava. Attraverso questo corso ha trovato le modalità per affrontare la situazione. Quindi il messaggio è: **formare, soprattutto gli uomini**.

Paola Polo

Psicologa e psicoterapeuta

Psicologa e Psicoterapeuta indirizzo Cognitivo-Comportamentale. Iscritta all'Ordine degli Psicologi del Veneto. Gli ambiti di intervento sono disturbi d'ansia e dell'umore, attacchi di panico, disturbi della personalità, disturbi legati al mondo del lavoro (Stress Lavoro Correlato, Mobbing, Burn-Out).

Domanda: Paola Polo, quali sono le caratteristiche psicologiche del contesto, del molestatore e della vittima?

In caso di denuncia di molestie in ambito lavorativo abbiamo come unica conseguenza la sensazione che tutti risultino perdenti, in primis logicamente la vittima ma poi anche il molestatore, l'azienda, l'immagine dell'azienda ecc. da questo si evince che la scelta dell'organizzazione deve andare in direzione della prevenzione.

Occorre mettere in atto, quello che è stato definito con questa dichiarazione congiunta, dei punti fermi dichiarati esplicitamente per far capire a tutti i membri di un'organizzazione che le molestie sessuali sono da perseguire, da punire e da considerarsi inaccettabili.

Vediamo insieme alcuni aspetti caratteristici dei **contesti organizzativi**.

- **La cultura organizzativa.** Assunti e valori nel loro significato più vasto comprendono: tutti i valori, le norme, le modalità, gli stili direzionali, la struttura organizzativa, gli obiettivi. Quindi, si può definire come l'insieme dei valori e delle scelte che rappresentano il modo in cui l'individuo può svolgere la propria attività all'interno dell'organizzazione e definisce quali comportamenti vengono considerati

appropriati all'interno di una cultura del rispetto.

La cultura dell'azienda è definita da 3 aspetti: gli **artefatti** sono il livello più superficiale e riguardano l'ambiente fisico e sociale, la tecnologia, i modelli comportamentali; i **valori** sono l'esplicitazione formale dell'identità e della *mission* dell'organizzazione, comunicano l'orientamento culturale; gli **assunti di base** sono i veri paradigmi dell'organizzazione, temi fondamentali quali il suo rapporto con l'ambiente di riferimento, le idee sulla natura e sulle azioni umane e sulle relazioni interpersonali.

- **Il clima organizzativo.** Corrisponde ad un processo psicologico che mette in relazione l'ambiente lavorativo con i comportamenti e gli atteggiamenti correlati al lavoro, da essi derivano le percezioni di benessere o malessere vissute dai lavoratori durante la permanenza nel luogo di lavoro capaci di influenzare i vissuti dei membri dell'organizzazione, la soddisfazione e le performance lavorative dei singoli oltre alla percezione della qualità del rapporto con i colleghi, i superiori, gli stili gestionali, ecc.
- **La leadership trasformativa.** Incoraggia una comunicazione aperta nel gruppo e in modo trasversale ai gruppi per una comunicazione efficace in merito alla rilevanza di problemi non routinari, stimola le motivazioni del gruppo per raggiungere adeguatamente gli scopi (non più autoritaria, democratica o laissez-faire). Ha la capacità di creare un gruppo coeso con obiettivi comuni.

Il primo passo da compiere è sicuramente **l'adozione di politiche proattive**, che proibiscano le molestie sessuali, sensibilizzando i dipendenti e stabilendo procedure di segnalazione del problema.

Dal punto di vista sociale, appare chiaro che le molestie sessuali hanno anche una **ripercussione sulla salute pubblica oltre che su quella privata**, con riduzione di produttività e aumento dell'assenteismo.

Conseguenze a breve termine delle molestie sessuali: immediata diminuzione del benessere, isolamento, ridotta produttività; mentre a lungo termine ritroviamo: disturbi dell'umore, come sindromi ansiose-depressive, PTSD - disturbo da stress post traumatico – di cui le donne sono più colpite.

Prevenire, contrastare, non tollerare e perseguire: ecco cosa le aziende possono fare, ma come attuarlo?

Identificando delle **persone di fiducia**, alle quali i lavoratori e le lavoratrici possano indirizzarsi (risorse umane, commissioni del personale), definendo la **qualità delle relazioni interpersonali** sul posto di lavoro, che devono essere all'insegna del rispetto reciproco, dove nessun tipo di molestia sarà tollerata (codice etico, provvedimenti disciplinari), **sensibilizzando i quadri e il personale**, creando una **buona e corretta organizzazione del lavoro, definendo i ruoli e le competenze** di ciascuno, **ridistribuendo il potere** tramite organigrammi chiari.

Ecco alcuni strumenti utili:

- **La comunicazione:** tecniche di comunicazione assertiva, regole esplicitate, tempi e spazi dedicati a far emergere queste problematiche, comunicazione verbale e non verbale chiara.
- **La sicurezza:** legge 9 aprile 2008, n. 81 e rischio psicosociale, concetto esteso che può abbracciare ogni rischio per la sicurezza, la salute e il benessere, generato dal fatto di essere immersi in una rete di relazioni sociali. Considerando il potenziale che le caratteristiche della situazione sociale e organizzativa ha di produrre una diminuzione o di impedire l'aumento del benessere della salute e dell'incolumità delle persone. (Carlo Bisio, 2009) **L'analisi del rischio psicosociale** prende in considerazione presenza di stress occupazionale, *mobbing*, *burn-out*, molestie e comportamenti negativi di vario tipo.

Il dominio dei fenomeni sociali è più ampio dei fenomeni organizzativi. I rischi psicosociali sono quelli che derivano da fenomeni psicosociali ossia quei fenomeni che esistono quando un insieme di persone interagisce, ad esempio il fatto che un gruppo condivida tacitamente una norma di comportamento, la coesione all'interno di un gruppo di lavoro, l'esistenza di conflitti e la loro risoluzione, il crearsi sottogruppi, l'utilizzo di stereotipi (lo stereotipo è una modalità fallace di valutazione dell'altro, partendo da un'idea preconfezionata e non dalle caratteristiche distintive del singolo individuo).

- **I Protagonisti.** Tre aspetti dell'individuo vengono chiamati in causa quando è esposto a molestie sessuali:
 1. Contesto di crescita di vita e lavorativa;
 2. Aspetti innati (temperamento);
 3. Esperienze personali che ci hanno definiti del molestatore e della vittima con un incastro a volte imprevedibile nei luoghi di lavoro.

Come riconoscere una molestia?

E' importante definire un codice etico, una lista di comportamenti, parole e atteggiamenti da considerarsi molestie. È importante che ogni persona riconosca quello che le è sgradito e salvaguardi dunque i suoi confini. Determinante, per giudicare se un comportamento è una molestia, è capire come il comportamento del molestatore viene percepito dalla persona interessata. Ossia, ad una persona può far piacere che il capo o il collega la saluti con un abbraccio e un bacio sulla guancia, mentre ad un'altra questa vicinanza corporea può essere estremamente sgradita e dunque considerata come molestia.

La molestia ha le seguenti caratteristiche: **avances unilaterali, offensive e denigranti, indesiderate da una delle parti, suscitano rabbia o malessere e violano i confini personali.**

Articoli

1. <https://www.stateofmind.it/2018/03/molestie-sessuali-fluidsex/>

In questo articolo del 2018 il gruppo di ricerca fluIDsex ha lanciato una survey per indagare le abitudini sessuali e affettive di un gruppo di giovani studenti, frequentanti un'università del nord Italia.

I soggetti che hanno risposto alla survey sono stati 440, con età media di anni 22, di cui 274 persone di genere femminile e 166 di genere maschile; 125 persone omosessuali e 315 persone eterosessuali.

Le molestie sessuali, a differenza delle violenze sessuali, agiscono a livello psicologico. Alcuni di questi comportamenti possono essere apprezzamenti e sguardi insistenti, frasi equivoche-allusive ripetute, avance pesanti, mani appoggiate sul corpo altrui (come su una spalla o su un fianco) senza che vi sia un'intimità relazionale che ne giustifichi l'atto, inviti espliciti a rapporti sessuali in cambio di favori o ricatti di natura lavorativa o altra, e così via.

In questo studio la molestia sessuale è stata indagata basandosi sulla percezione che le eventuali vittime hanno avuto di una o più determinate situazioni capitate loro.

I risultati.

Il 67% delle persone eterosessuali di genere femminile, che hanno partecipato allo studio, ha dichiarato di sentirsi spesso vittima di molestie sessuali. La stessa dichiarazione è stata fatta dal 65% delle persone omosessuali di genere femminile e dal 53% delle persone omosessuali di genere maschile, contro solamente il 20% delle persone eterosessuali di genere maschile.

Da questi dati è emerso come vi siano delle persone più sensibili e/o più soggette a molestie sessuali in base al proprio genere ed in base al proprio orientamento sessuale: al primo posto troviamo il gruppo di genere femminile, eppure anche il gruppo maschile, nel caso in cui il proprio orientamento sessuale sia omosessuale anziché eterosessuale riporta un alto livello di vittimizzazione legato alle molestie sessuali.

Studi come questo (Aubrey, 2006) portano a ritenere il problema di carattere dunque prettamente pedagogico e sociale.

Eppure, la scienza ha evidenziato come anche una componente prettamente psicologica porti a sviluppare comportamenti sessualmente molesti. Attraverso il "Likelihood to Sexually Harass" (LHS) (=probabilità di molestare sessualmente) sono state trovate relazioni tra alte probabilità che gli uomini usufruiscano della possibilità di sfruttare sessualmente le donne (ad esempio assumerle in cambio di favori sessuali) e tratti di personalità. Inoltre, gli uomini con alti livelli di LHS oltre a presentare scarsi livelli di empatia, mantengono credenze contraddittorie sulla sessualità, sostengono rigidamente stereotipi dei ruoli sessuali e mostrano tendenze verso l'autoritarismo (Pryor et. Al, 1995). Si può dunque ritenere che il fenomeno sia abbastanza complesso e carico di componenti psicologiche, pedagogiche e sociali.

2- <https://www.stateofmind.it/2017/12/molestie-sessuali-lavoro/>

Un articolo scientifico pubblicato recentemente da Quick e McFadyen (2017) su *Journal of Occupational Health Psychology* ha analizzato gli studi sulle molestie sessuali condotti negli anni, tentando di individuare aspetti significativi tralasciati dalle indagini. Inoltre, ha considerato fattori contestuali e organizzativi che potrebbero influenzare la probabilità che le molestie si verifichino.

Dai dati emerge che le donne vittime di molestie sessuali sul luogo di lavoro manifestano diverse conseguenze negative: ansia, depressione, disturbi alimentari, stress post-traumatico, abuso di droghe e alcool. Inoltre, nonostante le donne abbiano maggiori probabilità di riportare molestie sessuali, gli studi indicano che anche gli uomini non sono immuni. In particolare, gli uomini nell'esercito hanno una probabilità 10 volte maggiore di subire molestie sessuali rispetto agli uomini civili, anche se l'81% dei molestati non lo denuncia.

Dalla rassegna di ricerche si evince che il fattore predittivo più forte di molestie sessuali sul posto di lavoro è il clima organizzativo e le relative dinamiche di potere. Si tratta, per esempio, di contesti in cui gli uomini sono più numerosi delle donne o i supervisor sono prevalentemente di sesso maschile.

L'analisi del fenomeno ha evidenziato la necessità di un'azione su più fronti per combattere il problema. Il primo passo da compiere è sicuramente l'adozione di politiche proattive che proibiscano le molestie sessuali, sensibilizzando i dipendenti e stabilendo procedure di segnalazione del problema.

3- <https://www.stateofmind.it/2017/11/molestie-sessuali-potere/>

Chi ricopre per la prima volta una posizione autoritaria, continuando a percepirsi ininfluente è più propenso a molestare sessualmente: quando il potere può predire la tendenza di una persona a perpetrare molestie sessuali?

In un recente studio condotto da Williams, Gruenfeld e Guillory (2017) si indaga il rapporto esistente tra potere e tendenza all'abuso sessuale.

Da un'analisi condotta sui precedenti studi sull'argomento è emerso che in uomini e donne di prestigio, interessati al sesso occasionale, aumenta la convinzione che i propri subordinati (ad esempio dei lavoratori dipendenti) siano sessualmente interessati a loro. Al contrario, coloro che godono di un certo prestigio, ma che non sono interessati al sesso occasionale, sono soliti ritenere i propri subordinati non interessati.

Inoltre è emerso che coloro che coprono posizioni di potere sono più predisposti a vedere le altre persone come oggetti, anziché come esseri umani alla pari.

Nel presente studio è invece emerso che la tendenza a commettere molestie sessuali è messa in atto soprattutto da persone che ricoprono posizioni di potere, in seguito a lunghi periodi di assenza di autorevolezza. Così, in egual misura, sia uomini sia donne che, in seguito ad un periodo prolungato di impotenza e ininfluenza, sperimentano un senso di autorità sono più propensi ad agire molestie sessuali nei confronti delle altre persone, rispetto a quanto non lo siano gli altri.

In particolare, gli uomini non fiduciosi di sé, i quali improvvisamente sperimentano un rinnovato o nuovo potere, tendono ad assumere atteggiamenti marcatamente sessisti nei confronti di donne che li rifiutavano sessualmente. Al contrario, l'incremento di potere in uomini che confidano nel proprio potere autentico conduce ad una diminuzione di sessismo ostile nei confronti delle donne, in generale.

In questo studio, quando si parla di potere si fa riferimento più ad un senso soggettivo di potere, il quale non è necessariamente corrispondente ad un potere concreto. Infatti, è stato notato che anche coloro che ricoprono posizioni di grande autorità possono ancora sperimentare sentimenti di inadeguatezza o insicurezza.

Marta Capuzzo

Avvocata, esperta di diritto del lavoro

Domanda: *Marta Capuzzo, ripartiamo con lei e affrontiamo il tema della gestione del fenomeno. È possibile tutelare le questioni di genere? E se sì, come? Quale ruolo può avere in tutto questo la consigliera di pari opportunità in un luogo di lavoro?*

Prima di rispondere alla domanda vorrei fare qualche riflessione sul dibattito che si è sviluppato.

Ritengo che la risposta all'interrogativo sul se combattere le discriminazioni e le forme di violenza in generale sia scontata: si deve, non si può, **si deve intervenire e ci sono gli strumenti per farlo**.

Mi riferisco, ad esempio, proprio all'accordo del 12 febbraio 2019 di cui stiamo parlando: anche se è il frutto di un lavoro di mediazione e se si sono inevitabilmente dovute individuare delle soluzioni di compromesso, intanto ce lo siamo portato a casa.

E ancora, per riflettere sul caso che ci è stato sottoposto prima: la premessa deve essere che se una lavoratrice mente va denunciata, che mi pare una cosa ovvia; forse avere il dubbio su tale scelta è la conferma dell'arretratezza culturale dei nostri tempi.

L'accordo del 12 febbraio è molto importante perché verrà allegato al contratto collettivo nazionale: ciò significa che esso costituirà un'ulteriore *arma* a disposizione.

In tema di accordi con le aziende, finalizzati alla lotta contro le discriminazioni, la prima cosa che è opportuno sottolineare è che si tratta di **un dovere delle aziende**, non di una facoltà, quello di adottare misure per proteggere i lavoratori: l'art. 2087 del Codice civile costituisce la norma primaria, che impone alle imprese di tutelare la salute dei prestatori all'interno dei luoghi di lavoro. Si tratta di un obbligo al quale le aziende devono conformarsi necessariamente.

Il principio di cui all'art. 2087 c.c. è stato tradotto nell'articolo 28 del Testo Unico che tutela la sicurezza sul lavoro. Nella redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) le aziende hanno l'obbligo di considerare gli aspetti tecnico/organizzativi anche sotto il profilo della **tutela del benessere psicofisico** dei propri dipendenti; viene altresì fatta espressa menzione, come situazione di benessere psicofisico, anche alle problematiche di genere.

Di conseguenza, ritengo che questo accordo faticosamente raggiunto sia la *traduzione contrattuale* dell'obbligo posto dal legislatore, al quale le aziende non possono sottrarsi: non possono scegliere se e come intervenire, perché l'omessa valutazione dei rischi, anche sotto i profili che ho ricordato, comporta **una responsabilità datoriale**, che può dar diritto ad un **risarcimento del danno**.

Sicuramente, **nell'ottica della prevenzione il primo fattore rilevante è la formazione**: è necessario spiegare quali sono i limiti tra un comportamento lecito e uno illecito. Un' *avance* corrisposta è bellissima, un' *avance* pesante, rifiutata e rinnovata è una molestia. La formazione, del resto, costituisce un obbligo per le aziende ai sensi delle disposizioni del Testo Unico sulla Sicurezza.

Più in generale, va ricordato che i contratti collettivi offrono gli strumenti per contrastare le discriminazioni; ad esempio, nel settore pubblico è stata istituita la figura della Consigliera di fiducia. In ogni caso, per entrare nel merito della domanda che mi è stata posta, uno strumento di tutela offerto dal legislatore è l'ufficio della **Consigliera di Parità**.

La figura è disciplinata dal Codice Pari Opportunità (D. Lgs. 198/2006): si tratta di uno strumento potente, ma purtroppo poco utilizzato, per tutta una serie di ragioni.

La legge ha istituito tre tipi di Consigliere, nazionale, regionale e provinciale.

Le Consigliere Nazionale e Regionali hanno competenze più ampie e maggiori poteri; esse affrontano ipotesi di discriminazioni collettive ed hanno il potere, quali pubblici ufficiali, di ottenere dalle aziende informazioni, dati e di imporre l'adozione di piani di rimozione dei fattori individuati come discriminatori.

Anche la Consigliera Provinciale è un pubblico ufficiale: la sua competenza è a livello provinciale ed è pensata per tutelare le lavoratrici e i lavoratori contro situazioni di discriminazione individuale.

E' una figura di riferimento importante sul territorio: si deve considerare che il servizio è gratuito e che la Consigliera può *fare da filtro*, cioè può sostituirsi alla vittima su sua delega e procedere, per suo conto, direttamente contro il datore di lavoro.

Quando propongo una causa, secondo le regole del Codice Pari opportunità, la propongo spesso solo su mandato della Consigliera, che **agisce su delega della vittima**.

Questo filtro è importantissimo perché la persona che non si sente di affrontare uno scontro diretto, come spesso accade, è tutelata e seguita da questa figura, cioè da un'istituzione che parla per lei.

La legge prevede espressamente che la vittima possa scegliere di essere affiancata o sostituita dalla Consigliera, che può intervenire anche in un processo aperto dalla vittima in prima persona. Si sceglie la strada migliore a seconda del caso specifico.

La Consigliera ha più strumenti da utilizzare, secondo il caso concreto che affronta: **il Codice Pari opportunità offre una serie di possibilità alternative alla causa**.

Bisogna ricordare che si tratta, per prima cosa, di **una figura di mediazione**.

Quando si affrontano casi così delicati e complessi si tende ad evitare lo scontro diretto, in giudizio, soprattutto perché, in genere, vi sono grandi difficoltà di prova; non si deve dimenticare che solitamente si è soli, che è molto difficile dimostrare di avere subito aggressioni verbali o a sfondo sessuale, a volte perché si è a tu per tu solo con l'aggressore, a volte perché non si trovano colleghi disponibili a testimoniare. L'esperienza sul campo di tutti i giorni mi dimostra che spesso i colleghi non vogliono essere coinvolti, soprattutto per paura di perdere il posto di lavoro.

Per tale ragione, piuttosto che aprire un difficilissimo scontro giudiziale, la Consigliera può scegliere di tentare una mediazione: ha la possibilità di convocare l'azienda, di compiere

dei passi volti a trovare una soluzione extragiudiziale, prima di decidere se affrontare l'eventuale giudizio, che a volte non viene intrapreso o per timore da parte delle vittime o per mancanza di prove. Perché se non esistono prove, si rischia anche una denuncia.

Gli articoli 37 e 38 del Codice Pari Opportunità disciplinano uno specifico procedimento giudiziale, che prevede la possibilità da parte della Consigliera di **ricorrere al Giudice del Lavoro in via d'urgenza**.

Il giudice, entro due giorni dal deposito del ricorso, deve fissare l'udienza e convocare l'azienda. La potenza di questo processo sta nel fatto che poter raccogliere tutti gli elementi di prova possibili e poi procedere in via d'urgenza comporta che l'impresa non ha il tempo materiale di costruire, come spesso accade, difese *ad hoc*, non ha il tempo materiale di organizzarsi, come spesso accade nel processo ordinario.

Va ricordato che l'articolo 38 del Codice Pari Opportunità prevede che, oltre alla Consigliera di Parità, anche le Organizzazioni sindacali possano intervenire, usando gli stessi strumenti.

Di conseguenza, se la lavoratrice o il lavoratore non se la sentono di procedere in giudizio, anche l'organizzazione sindacale può agire su delega della persona e fare da filtro. Se a livello sindacale non si riescono a *convincere* le imprese a discutere della individuazione di procedure/sistemi preventivi, questa norma consente comunque al sindacato di intervenire in modo incisivo.

In questo senso, risulta di importanza primaria formare adeguatamente i propri funzionari sindacali, per offrire una adeguata assistenza dei lavoratori coinvolti e per poter riconoscere tutti i comportamenti datoriali ostili.

Cinzia Ongaro

Segretaria Fisac Cgil Nazionale

Domanda: *Cinzia Ongaro, immagino che un accordo come il vostro con ABI non rimane in piedi da solo, vivendo di vita propria, ma necessiti di essere stimolato dalle commissioni pari opportunità per entrare nella cultura aziendale.*

Vorrei innanzitutto dare un riconoscimento alla compagna della Fillea, perché l'accordo che loro hanno fatto era *ante legge*, quindi veramente pionieristico ed è stato uno dei primi che abbiamo citato in ABI per affermare che la falsa riga su cui noi volevamo andare era quella. E si sono spaventati da morire, perché lì sono specificati molto attentamente gli esempi, i gesti, di cosa si intende per molestia e violenza, in modo molto vivo.

Poi però il codice Pari Opportunità ci ha aiutato perché ha fornito delle formulazioni onnicomprensive, che evitavano il rischio di escludere altre fattispecie non citate rendendole non punibili.

Quindi grazie davvero perché l'accordo Fillea è stato un pilastro su cui siamo riusciti a lavorare.

Poi tutto quello che ha citato Marta adesso, cioè il ruolo della Consigliera di Parità, è fatto salvo nella dichiarazione, quindi quanto previsto nell'accordo ABI agisce attivando gli organismi sindacali, le Commissioni Pari Opportunità in azienda, senza escludere le strade previste per legge, anzi direi in modo preventivo alle stesse.

Tra l'altro proprio una delle motivazioni che abbiamo portato al tavolo per arrivare alla Dichiarazione, era che, in assenza di accordo nazionale, l'unica strada rimasta per affrontare i singoli casi, era quella data dalla legge.

Le nostre aziende sono molto sensibili alla pubblicità negativa - ricordo che sono quasi tutte aziende sopra i 500 dipendenti, che sono quindi tenute dalla legge a redigere i bilanci integrati inclusivi dei dati di responsabilità sociale di impresa.

Quello che noi possiamo fare sulla scorta di questa dichiarazione è un'attività preventiva.

Sul fronte della salute e della sicurezza, in particolare il **DVR** resta secondo me, un elemento su cui, come donne, dobbiamo lavorare. Intanto perché gli RLS sono quasi tutti uomini e pur essendo spesso preparatissimi sui rischi più frequenti, questo aspetto, quello di genere, è per loro spesso poco conosciuto. E poi anche perché la Legge stessa ne parla: la legge 81 prevede che la valutazione del rischio abbia una distinzione di genere; ma quale tipo di preparazione è necessaria? E dal momento in cui gli RLS sono rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici e noi ci occupiamo anche dell'elezione degli RLS, il tema è molto interessante e ci riguarda. Così come il fatto che anche alle nostre RSA o RSU manca l'occhio su queste tematiche.

Anche su questo abbiamo bisogno di formazione, e credo che il Convegno di oggi serva anche a questo fine.

Sempre rispetto ai soggetti: nella discussione sviluppata al tavolo con ABI c'è stato molto da discutere, perché le aziende sostenevano che per loro i riferimenti aziendali sul territorio erano i capi area o i capi filiale.

Capite bene che se il nostro interlocutore aziendale diventava il capo-filiale o il capo area da un lato si semplificava, perché la territorialità ci porta vicino a quella delle Consigliere, ma è del tutto evidente che si tratta di un gatto che si morde la coda: spesso sono proprio i titolari o gli immediati superiori degli stessi che esercitano molestia: quindi occorre andare oltre tali soggetti.

Il fatto che sia scritto che è **la funzione delle risorse umane centrale**, o comunque una funzione centrale dedicata dall'azienda, sembra una stupidaggine mentre invece è molto importante; soprattutto per aziende che sono diffuse su territori molto grandi.

L'ultima cosa che vorrei ancora accennare riguarda il **rischio psicosociale**. Noi siamo un settore in cui il rischio psicosociale è molto alto, perché negli ultimi anni abbiamo vissuto pesanti pressioni commerciali. Qui in Veneto lo sappiamo bene: con i disastri avvenuti per alcune banche venete, con la fuoriuscita di migliaia di colleghi, con centinaia di risparmiatori che hanno perso i loro investimenti, il tema è sicuramente molto sentito qui e in tutta la categoria.

Il discorso del **clima aziendale**, di come si lavora, delle riorganizzazioni che continuamente ci sono e che portano le persone, uomini e donne, già di per sé ad avere un problema forte dal punto di vista psicosociale, è all'ordine del giorno per la nostra organizzazione.

Abbiamo visto da un'indagine che abbiamo condotto a Pisa, finanziata dalla Fisac Toscana e dalla Fisac Nazionale, che le donne, in caso di pressione, peggiorano molto la loro situazione, soprattutto a causa della minore autonomia e dei maggiori carichi di lavoro. Quando c'è maggiore carico, ma alta autonomia, il rischio psicosociale si bilancia; mentre le donne, già solo per come sono organizzate nel lavoro, e per i ruoli spesso inferiori che occupano, hanno un rischio psicosociale maggiore, oltre quello relativo alle molestie. Questo è un altro aspetto su cui lavorare come Nazionale ma anche come RLS, CPO, RSA.

Mercedes Landolfi

Responsabile Pari Opportunità Fililea Cgil Nazionale

Domanda: Mercedes Landolfi, sono tanti anni che c'è questo accordo, questa lista di comportamenti e che sono state fissate delle regole e messi dei paletti, si intravedono dei risultati positivi, di miglioramento nel settore?

Diciamo che rimane come un totem, un pilastro questo accordo. Come è stato detto, è di riferimento anche per tanti altri settori.

Per quanto riguarda i risultati non abbiamo una casistica certificata; sappiamo però che in tante aziende, soprattutto nelle grandi aziende, è un forte deterrente e comunque crea una maggiore consapevolezza.

Quello su cui stiamo ancora lavorando è il tema della formazione e sensibilizzazione, anche rispetto ai nostri colleghi uomini purtroppo. Perché è un tema prettamente sentito dalle donne. Come già detto spesso il molestatore nemmeno si rende conto di esserlo e l'azienda fatica a pensare che questo tema possa impattare casa sua.

Bisogna continuamente parlare con le lavoratrici, continuamente sottolineare la necessità di far vivere l'accordo con le imprese. Chiaramente negli altri nostri settori è più difficile e infatti non siamo riusciti ad inserirlo negli altri contratti, trattandosi di una piccola percentuale di presenza femminile in quest'ambito e dove è ancora presente una forte reticenza.

Una cosa che voglio dire è che è stato possibile inserire questo accordo nel contratto, perché **c'era una Segretaria donna a firmarlo**. E questa è una cosa che conta. Questa Segretaria aveva dietro un esercito di donne, che da anni spingeva in tal senso.

Se ci fosse stato un uomo al suo posto non sono così sicura che ci sarebbe stata la stessa sensibilità e tenacia nel portarlo tutte le volte ai tavoli di trattativa e nel convincere le altre

sigle a sostenerlo. A tutti gli incontri bisognava insistere e tutt'ora bisogna farlo, perché adesso c'è la sottoscrizione dell'altro contratto. Abbiamo dovuto essere presenti come falchi ad ogni riunione affinché la cosa venisse portata all'attenzione.

Non conosco molto il vostro settore, anche se immagino che qualche donna in più ai tavoli di trattativa ci sia, ma il fatto che siano presenti donne ai tavoli di trattativa è fondamentale, non solo per questo tema. C'è tutto un mondo, che voi conoscete bene, di discriminazione, disparità profondissima, di cui le molestie sono solo un apice. E il fatto che ci siano pochissime donne a quei tavoli è molto grave e non si arriva a buoni contratti, in particolare su questi temi, se non ci sono donne a quei tavoli.

A livello internazionale ci sono strumenti importanti, noi abbiamo la Convenzione di Istanbul che nel 2014 il Consiglio Europeo ha attuato, che prevede sanzioni, azioni e prevenzione rispetto alla violenza domestica. Adesso c'è la violenza sul lavoro che sembra un tema nuovo, che per anni non è stato affrontato e abbiamo l'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) che a giugno dovrà arrivare - dopo due anni di discussioni tra datori di lavoro, Governi e Imprese - alla definizione di una **Convenzione che riguarda le violenze sul luogo di lavoro**. O una Convenzione o una forte raccomandazione, noi ovviamente spingiamo per la prima.

Dico sempre di provare ad allargare lo sguardo, perché in Italia già facciamo fatica a scambiarsi informazioni e metodi per affrontare le cose tra noi nei nostri settori, addirittura in casa nostra CGIL è molto difficile sapere quello che fanno le altre categorie, immaginate cosa possa essere in Europa. E immaginate a livello internazionale.

La lotta però è uguale per tutti, teniamo presente questo; che ci devono essere la spinta e il supporto per risolvere i casi non solo a casa nostra: più della metà del mondo soffre di queste cose, patisce queste cose, anche molto più di quanto succede da noi o in Europa. **Una donna su tre subisce molestie o violenze** dai quindici anni in poi in tutto il mondo. E queste donne siamo noi o nostra figlia o un'amica.

E' una battaglia, togliamoci le nostre lenti e informiamo gli studenti. Sono stata chiamata anche in alcune scuole superiori per fare dei progetti e quello che ho visto è veramente sconvolgente, perché i ragazzi non sanno nulla di tutto questo.

Non sanno cosa significa parità, discriminazione. Non sanno nulla. Vedere gli occhi di studentesse quindicenni strabuzzati quando gli si parla di quello che abbiamo detto oggi con un linguaggio adeguato alla loro età è veramente grave.

Poi sapere che invece, dopo quella chiacchierata qualcuno di loro si è avvicinato alla professoressa, che ha portato avanti il progetto, dicendo che forse a casa sua ha vissuto una cosa del genere con un amico...

Il compito di un sindacato è molto più ampio che occuparsi solo dei posti di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici, che è la base del nostro lavoro, ma proviamo anche ad allargare la nostra missione, che ritengo debba essere più ampia su questi temi.

Domanda: *prima dicevi che è fondamentale, anche per quello che riguarda il mondo dei media, la figura del sindacato, rivolgersi al sindacato, però hai parlato di grandi aziende. Al contrario, soprattutto per quello che riguarda il tuo settore, nel nostro territorio l'impresa è piccola e media e nella stragrande maggioranza dei casi nel momento in cui si viene assunti viene detto che qui non ci si iscrive al sindacato, il sindacato non esiste.*

Come si fa, come si arriva a far conoscere il tuo accordo? Come si arriva a far cultura in questi luoghi di lavoro che producono la nostra ricchezza?

Proprio nella vostra regione noi abbiamo avuto tanti problemi, al di là del fatto che è una regione non particolarmente depressa rispetto ad altre regioni magari del sud, però c'è questo problema forte di riuscire a parlare con i lavoratori, anche maschi, nelle piccole imprese: non ci si entra e non si possono quindi fare assemblee.

Per quanto riguarda le donne però ci sono altre vie, oltre l'assemblea sindacale. Si possono invitare ad altre iniziative, trovare a volte degli escamotage per attirarle, fingendo di dover comunicare cose importanti sulla busta paga, le indennità e così via.

Ci si può inventare qualcosa, con un passa parola tra amiche, magari la proiezione di un film, per poi arrivare a parlare di quei problemi.

Le imprese si stanno specializzando nel trovare il modo di chiudere le porte al sindacato in tutti i settori, i nostri in particolare. Nell'edilizia molte imprese sono piccole. **Dobbiamo inventarci altri strumenti di comunicazione**, senza restare imbrigliati nella classica assemblea, legati al modo di comunicare che avevamo magari fino a 10 anni fa, prima della crisi.

Il mondo è cambiato e anche noi dobbiamo capire che dobbiamo cambiare strumenti e soprattutto con le donne è difficilissimo. Bisogna inventare di tutto, giocando molto sul passa parola e la contaminazione virale su cui dobbiamo lavorare.

Maria Ruggeri

Esecutivo Donne Fisac Cgil Nazionale

Approfitto di questi ultimi minuti, prima delle conclusioni di Giuliano, per ringraziare tutte le esperte che ci hanno aiutato a entrare concretamente dentro questo tema così difficile - alle quali chiederemo poi anche di fornirci i loro contributi scritti, e qualcosa abbiamo anche registrato, perché vorremmo pubblicare gli atti di questa iniziativa.

Voglio ringraziare anche le compagne e, soprattutto, i compagni presenti a questa iniziativa.

Donne, siamo in tante, nel Paese e nel settore. Se facciamo rete, siamo più forti e otteniamo risultati positivi i termini di pari opportunità. **Una rete che non è contro gli uomini, ma insieme agli uomini, alla pari**, in un confronto dialettico, che può essere anche vivace, ma leale. Infatti, è grazie a questo metodo che in Fisac questo accordo è stato firmato da un Segretario Generale (uomo), grazie a un lavoro di gruppo, grazie a una

Segretaria Nazionale - Cinzia - che ha fatto la trattativa e che, prima di essere Segretaria Nazionale, è stata componente dell'Esecutivo Donne Nazionale.

Grazie al fatto che in questa categoria c'è una presenza organizzata delle donne, che **questa categoria ha scelto la forma del Coordinamento**, grazie al fatto che questa categoria conta un buon numero di donne in ruoli di responsabilità, che siano Segretarie regionali o comprensoriali.

Ecco, insieme si può, per un obiettivo comune, positivo per tutte e per tutti, che è quello di **riequilibrare la presenza e l'esperienza delle donne e degli uomini nei diversi ambiti della vita.**

Riequilibrare la presenza **nei luoghi di lavoro, di cura, di riproduzione** arricchisce tutti e **aumenta il benessere, non solo quello organizzativo, ma anche quello sociale.**

Perché **una società di persone libere di esprimere pienamente sé stesse, i propri talenti, è un valore - economico e non solo - per tutti.**

L'articolo 3 della Costituzione parla del ruolo della Repubblica nel garantire il pieno sviluppo personale e la piena partecipazione di tutte le cittadine e i cittadini a tutti gli ambiti della vita, sociale, politica ed economica.

Nel finire, richiamo il messaggio del divertente spettacolo a cui assisteremo stasera, **dobbiamo avere il coraggio di combattere per la nostra libertà e per la nostra felicità.** Come diceva uno dei bellissimi cartelli presenti alla manifestazione viva e variopinta di Verona: **la mia libertà è la tua.**

Giuliano Calcagni

Segretario Generale Fisac Cgil Nazionale

Mentre ascoltavo gli interventi devo dire che, rispetto all'immagine di questo nostro Paese così dilaniato, aggressivo, ho vissuto due ore di riflessioni piacevoli e soprattutto costruttive rispetto al Paese che c'è fuori da qui.

Essendo però un dirigente politico, non posso rimanere solo sul piano dell'analisi e devo immaginare come mettere a terra le tante competenze sin qui emerse.

Sembra in effetti di essere tornati agli anni '50, come in una macchina del tempo, oggi la linea rispetto alla condizione femminile sembra essere quella. E penso che uno dei carburanti sia fermare il processo di autodeterminazione delle donne insieme all'attacco ai diritti sociali.

Noi dobbiamo capire come bloccare questa macchina utilizzando le nostre competenze.

Mi domando quando l'intesa sulle molestie di genere nei luoghi di lavoro potrà effettivamente vivere all'interno della nostra categoria.

Il rischio è che siamo un bel club di uomini e donne illuminati, ma che non incidono sulla realtà, mentre io **penso che il ruolo del sindacato sia quello di cambiare, anche poco, ma tutti i giorni, la realtà.**

E penso che questo accordo debba essere fatto vivere tra le lavoratrici e i lavoratori della nostra categoria fino in fondo attraverso i classici strumenti del sindacato.

Un'altra considerazione è quella che questo accordo e questa iniziativa, che ha un sapore di riflessione, discussione e libertà, si colloca strettamente nella stagione che abbiamo aperto sul rinnovo del contratto nazionale.

Abbiamo intitolato il rinnovo del contratto nazionale una stagione di diritti, tutele e salario.

Quando parlavate delle molestie che subiscono le donne, avere per esempio abrogato l'art. 18 è un indebolimento della possibilità di resistere e denunciare.

Noi, come Fisac Cgil, dopo un'aspra discussione con le altre sigle sindacali, abbiamo pensato al ripristino dell'art. 18 proprio come elemento di diritto e di civiltà, non solo come rivendicazione sindacale.

E anche la discussione sulle tutele e sul salario, con ovviamente tutta una serie di garanzie a tutela delle lavoratrici donne rispetto alla parità salariale di genere, chiama una riflessione: come è possibile che nei grandi gruppi bancari con 60/70.000 persone ci sia a malapena una donna che ha un vero ruolo dirigenziale?

E la discriminazione non si determina attraverso il contratto nazionale bensì attraverso **l'uso discriminatorio del salario incentivante.** Un uomo è maggiormente premiato dall'azienda rispetto ad una donna. Questo perché probabilmente una donna ha maggiori doveri in termini di tempi di accudimento familiare.

Questo è' uno scandalo! E molte volte queste cose le definiscono elementi di modernità!...

Penso che il Paese dopo aver conquistato tutta una serie di normative a tutela dei più deboli, vive ora un momento diverso rispetto a questi elementi. Ed **è importante che il sindacato entri e viva nei luoghi di lavoro**, nel merito delle questioni e delle problematiche.

Il sindacato deve tutelare con forza la difesa dei diritti e del salario, tornare alle origini. Nei luoghi ove questo accade, abbiamo un consenso forte e rinnovato e lo vediamo nelle assemblee e nelle riunioni che facciamo in questi giorni, in cui abbiamo messo al centro i diritti e il salario. Per diritti non intendo un elemento tecnicamente sindacale, penso che in ogni ufficio, ogni officina, ogni piccola azienda vada aperta **una nuova stagione di rivendicazione sociale collettiva.**

Sono convinto che nel Paese, nei posti di lavoro, ci sia una richiesta di socialità e il sindacato la deve utilizzare per **costruire una proposta.** Non è solo il piccolo padroncino, non credo che ci sia un problema di regressione culturale della società veneta,

io penso che ci sia un limite nella proposta del mondo progressista alla società veneta. Penso che si tratti di **coniugare vecchi diritti con nuovi diritti**.

Ad esempio nella nostra piattaforma del contratto nazionale c'è il diritto alla disconnessione. Ci hanno spacciato l'innovazione tecnologica come uno strumento di libertà dal lavoro e dalla fatica del lavoro, in realtà è diventata una catena che tiene le donne e gli uomini legati a questi strumenti infernali.

Quindi articolo 18, disconnessione, tentiamo nel nostro piccolo di aprire una stagione di rinnovamento e cambiamento. Questo è il punto.

E girando tutto il Paese, riconosco una fame da parte delle persone che lavorano di ricostruirsi **punti di riferimento certi**, che sono venuti meno quando abbiamo iniziato a percorrere la strada della flessibilità del lavoro che è divenuta precarietà, quando abbiamo accettato le condizioni oppressive dell'Europa, fermo restando che io sono europeista.

Il lavoro, la sua dignità, la conquista attraverso le garanzie e un salario: queste sono le questioni di cui il sindacato deve tornare ad occuparsi.

E quando parlo di questioni sindacali al 90% non ho delle timidezze, ma credo che qualche prudenza in più sia necessario averla.

Viviamo momenti delicati e difficili, però ritengo che non dobbiamo avere paura della storia, anzi **la storia ci sorriderà, perché tutti insieme la possiamo riscrivere**.

Vi saluto.

