



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

RIUNIONE COORDINAMENTO DONNE 07 Ottobre 2016

Buongiorno a tutte,

Abbiamo deciso di dare alla riunione di oggi un taglio molto pratico.

A una mia breve relazione introduttiva di carattere generale seguiranno quindi delle relazioni tematiche sui principali temi su cui vogliamo lavorare nei prossimi mesi, principalmente smart working, molestie sul lavoro e rapporti sul personale maschile e femminile.

Oggi, inoltre, completeremo l'esecutivo con l'ingresso delle due compagne di Cum Pane.

Noi cinque, che abbiamo fatto questo piccolo tratto di strada insieme, qualche giorno fa ci siamo dette: arrivano i rinforzi. Ed è esattamente questo lo spirito con cui le accogliamo.

I mesi che ci separano dall'assemblea delle delegate sono stati per noi faticosi e fertili.

Abbiamo scritto tanto (tanto che pensiamo di far stampare con il calendario otto marzo un blocco con la raccolta delle nostre note scritte).

Abbiamo fatto tanti (forse troppi) progetti, combattendo con il tempo e i chilometri per riuscire a far stare le nostre "visioni" entro i limiti di risorse, per l'appunto, limitate. Limitate nei due sensi della parola, ovvero che hanno un limite ma anche che sono scarse, soprattutto in considerazione del fatto che nessuna di noi è in distacco totale e nessuna è componente del direttivo nazionale. Contiamo, però, che il prossimo bilancio nazionale possa tener conto di questa situazione e allargare un po' i cordoni per permettere al Coordinamento di svolgere con sempre maggiore autorevolezza il ruolo che gli compete.

E sul nostro ruolo ci siamo trovate a riflettere più volte nei mesi passati (ma su questo tema voglio tornare alla fine).

Abbiamo scritto, dicevo, e alimentato il sito con le nostre riflessioni e i nostri approfondimenti su pari opportunità, politiche di genere, molestie e violenza sulle donne.

Abbiamo organizzato un convegno lo scorso marzo su DIGNITA' e INTEGRAZIONE FEMMINILE PLURALE e ora siamo alle prese con l'organizzazione un'altra iniziativa, che si terrà probabilmente a fine novembre, su un tema che purtroppo è sempre all'ordine del giorno, la VIOLENZA NEI CONFRONTI DELLE DONNE.

Come abbiamo fatto a marzo vorremmo allargare lo sguardo, "guardare intorno" alla violenza, considerare il prima e il dopo, i contesti educativi, le strutture di assistenza, le istituzioni preposte a fare giustizia e proteggere, coinvolgendo interlocutori e interlocutrici con competenze e sensibilità diversificate e possibilmente coinvolgendo molti uomini, sia tra gli ospiti che tra i nostri compagni, perché è del loro pensiero e della loro azione che abbiamo bisogno su questo tema.

ABBIAMO ANCHE IN MENTE DI PROGETTARE, CON L'AIUTO DI AGOSTINO E DELLA SEGRETERIA NAZIONALE, UN CICLO DI LEZIONI tenendo fermo il concetto di "...FEMMINILE PLURALE" che a marzo abbiamo coniugato sulla dignità delle donne e coniugandolo su altri temi, sempre tenendo a mente che la differenza di genere attraversa tutti i contesti e le culture e che, se il rispetto e le pari opportunità per "questa metà del mondo" sono il nostro obiettivo, questo deve fare premio sulle differenze – tante – di cultura, politiche, religiose, di "morale" – che attraversano il mondo delle donne (e anche su questo vorrei tornare alla fine parlando del nostro ruolo). Quindi, non accettiamo di essere usate "contro" le altre culture, e ci tornano in mente l'uso delle violenze di Colonia lo scorso dicembre per alimentare la xenofobia così come la strumentalizzazione politica sul burkini della scorsa estate.

La prima di queste lezioni potrebbe essere proprio AUTODETERMINAZIONE e INTEGRAZIONE, FEMMINILE PLURALE, per raccogliere seriamente la sfida a discutere attorno ai limiti (se ci siano e quali debbano



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

essere) alla libertà di abbigliamento (che in fondo se ci pensiamo è libertà di espressione) femminile (burqa, burkini, dress code tacchi), dato che sull'abbigliamento maschile pare che il problema non esista. Sull'abbigliamento verterà anche il calendario otto marzo, ma non voglio anticipare troppo. E poi, lasciatemi dire, il tema dell'autodeterminazione ci ha toccato ben da vicino con la recente campagna sul fertility DUTY...

Vorremmo tenere fermo il collegamento tra femminile a integrazione (plurale, appunto) per due motivi:

- Perché crediamo che ci sia una stretta relazione tra rispetto/dialogo tra diversi e rispetto per le donne;
- perché l'avvento della società multietnica, le migrazioni (clandestine e non), il terrorismo sono fenomeni correlati strettamente al tema della convivenza nella diversità e noi crediamo che il rispetto della libertà e dell'autodeterminazione delle donne e degli uomini, debba trovare l'unico limite della nel pari rispetto per la dignità (come dicevamo a marzo) e per la sicurezza fisica (come diremo più precisamente a novembre) di donne e uomini.

Finisco, come avevo promesso, sul RUOLO DEL COORDINAMENTO NAZIONALE. Vi dicevo che ci siamo interrogate più volte nei mesi passati mentre progettavamo, scrivevamo, lavoravamo, sul ruolo nostro come esecutivo e di questo luogo, il COORDINAMENTO DONNE.

Noi pensiamo che non debba accontentarsi di essere un luogo di elaborazione del pensiero femminile (un tempo si diceva autocoscienza), e neppure un luogo di APPROFONDIMENTO delle tematiche di genere, né ci è sufficiente elaborare strumenti (l'analisi dei rapporti sul personale maschile e femminile di cui vi parlerà Annarita è uno di questi) a servizio dell'analisi di genere e della contrattazione.

Noi crediamo che tutto quello che ho appena detto debba farci diventare luogo sempre più autorevole di ELABORAZIONE E PROPOSTA POLITICA E ORGANIZZATIVA della e nella Fisac. Perché questo sia possibile ci servono alcune cose. Le risorse, certo (lo dicevo prima), ma ancor più dobbiamo esserne convinte, e di conseguenza dobbiamo costruire una RETE TRA DONNE che lavori in collaborazione sui temi che insieme scegliamo sapendo superare, quando è necessario, le differenze (di appartenenze, sensibilità, orientamento politico, ruoli) che anche al nostro interno (come fuori, nel mondo) attraversano le donne. Dobbiamo saper essere, anche e innanzitutto qui, FEMMINILE PLURALE e fare alleanza tra tutte sui temi che riteniamo meritevoli di trovare attenzione e priorità all'interno della Fisac. La domanda che vi poniamo qui oggi (e che vi porremo sempre, ogni qual volta vi faremo una proposta di lavoro comune) è:

Sentiamo la necessità di un posto così, siamo disposte a lavorarci insieme, per mettere a fattore comune il nostro essere donne e ricavarne uno sguardo e un'influenza di genere sulle scelte politiche e contrattuali della nostra organizzazione? Che tradotto vuol dire vederci e sentirci più spesso, anche in piccoli gruppi tematici (ad esempio, tra compagne delle commissioni pario opportunità e/o delle segreterie aziendali) per confrontarci e lavorare insieme su obiettivi comuni.

Non è – badate - una domanda filosofica, né tantomeno retorica.

Non lo è perché la crisi che sta invadendo pesantemente i nostri settori, i pesanti rischi occupazionali che investono il settore bancario, le pressioni commerciali che minano la serenità di lavoratori e clienti e l'affidabilità del settore, la riconversione professionale confusa verso nuovi modelli di "servizio" ci devono interrogare su come usciranno le donne, le lavoratrici, da questo tornado, quali saranno le ripercussioni quantitative e qualitative sul lavoro femminile.

Al contempo, la drammaticità del momento ci spinge a una contrattazione d'emergenza (la contrattazione ai tempi del colera l'ha definita un compagno della mia azienda qualche tempo fa) e questo però non deve



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

diventare sacrificio acritico di tutto ciò che è tutela del lavoro femminile (“e adesso che hai il rapporto cosa pensi di farci mi ha chiesto di recente un compagno della mia azienda...”)

Nella nostra stessa organizzazione la crisi, il conseguente calo di risorse a disposizione, la riorganizzazione interna ci porteranno a breve a semplificare le strutture riducendone i numeri e, anche qui, dobbiamo fare attenzione a preservare la presenza di genere, a custodire gelosamente la teoria e la pratica della norma antidiscriminatoria per evitare che tutto ciò si traduca in una riduzione delle donne nelle strutture. Vedete, quindi, che la domanda che ci facciamo e vi facciamo sul ruolo che vogliamo e possiamo svolgere come Coordinamento Donne è di piena attualità e urgenza.

E’ a partire dalla risposta che sapremo costruire insieme che si misurerà la forza e l’autorevolezza del Coordinamento Donne (tutte) della Fisac nei prossimi anni.

Buon lavoro.



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

LAVORO AGILE – SMART WORK

Lo smart working piace. Piace alle aziende più innovative alla ricerca di nuovi modelli organizzativi, che puntano all’ottimizzazione degli spazi, alla riduzione dei costi e all’accrescimento della produttività. Affascina i dipendenti perché favorisce la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Per i lavoratori soggetti a forte pendolarismo, infatti, lavorare vicino casa evita lo stress del tragitto e offre l’opportunità di guadagnare tempo di vita. Consente a lavoratrici e lavoratori con figli piccoli o familiari con bisogno di cure di lavorare più serenamente e dare un contributo maggiore.

Il lavoro agile o smart working è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato flessibile in termini di tempo e di spazio. Si differenzia dal telelavoro perché non è una modalità necessariamente di tipo regolare/continuativo e non è legata a una postazione fissa di lavoro. Proprio questa maggiore flessibilità e una normativa meno stringente, in tema di obblighi di salute e sicurezza in capo al datore di lavoro, ha consentito a questa modalità di lavoro di avere più attrattiva rispetto al telelavoro.

Sono ormai diverse le aziende che vogliono attuare politiche interne di work life balance. Nel 2015 il 17% delle imprese italiane ha dichiarato ¹di aver avviato progetti di smart working, il 14% si dichiara in una fase “esplorativa”, mentre un altro 17% ha già progettato iniziative legate a ruoli specifici in azienda (Dati provenienti dall’Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano). Sono comunque percentuali contenute soprattutto per quanto riguarda le piccole aziende.

Il lavoro agile è già presente nella contrattazione, ma la sua diffusione è limitata ad alcune grandi aziende multinazionali. Tale dato potrebbe essere interpretato sia come una spia di un limitato interesse delle parti per tale forma di lavoro, sia come sintomo di una mancanza di certezza del quadro normativo di riferimento, che scoraggia ad avventurarsi nella regolazione di un modello organizzativo dirompente rispetto ai canoni tradizionali di svolgimento, misurazione e valorizzazione economica della prestazione lavorativa. E’ infatti ancora oggi in discussione in Senato il Disegno di legge sul lavoro agile.

FUORI DAL SETTORE

Guardando fuori dal nostro settore, le Aziende che oggi hanno più o meno in corso un progetto di sperimentazione avviato sono Telecom, Wind, Vodafone, Ericsson, Fastweb, Snam, Barilla, General Motors Powertrain, A2A.

NEL SETTORE DEL CREDITO E DELLE ASSICURAZIONI

Nel nostro settore sono numerose le Aziende che lo stanno applicando: Gruppo Intesa San Paolo, Gruppo Unicredit, Gruppo Banco Popolare, Ubi Banca, Gruppo Cariparma, BNL, Banca Etica, Gruppo Zurich, Axa Assicurazioni.

Abbiamo studiato gli accordi o i verbali di riunione sottoscritti in queste aziende e cercato di trovare gli elementi in comune, elementi che definiscono il lavoro agile nel nostro settore.



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

ELEMENTI IN COMUNE

- PROPOSTA: La proposta di avvio del progetto proviene sempre da parte aziendale. Particolarità: Nel Gruppo Banco Popolare nasce a seguito di un accordo territoriale con Asl e Provincia di Bergamo.
- MODALITA' DI APPLICAZIONE: L'avvio prevede sempre una fase sperimentale. In alcune aziende la sperimentazione è terminata e lo smart working è diventato una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.
- UBICAZIONE: i luoghi in cui si svolge il lavoro agile possono essere sedi aziendali, casa, luogo privato (non pubblico), sede cliente (Intesa SanPaolo), qualunque localizzazione indicata dal dipendente (BNL)
- DESTINATARI: nella fase di sperimentazione l'accesso è limitato solo ad alcune strutture, aree o funzioni specificatamente individuate. Alcune Aziende limitano l'accesso anche ad alcune categorie di lavoratori, come ad es. solo quadri direttivi in Banca Etica, lavoratori a tempo indeterminato con anzianità di almeno tre anni in Intesa SanPaolo
- ADESIONE: l'adesione al progetto avviene su base volontaria, a seguito richiesta del singolo lavoratore, e autorizzazione del responsabile di struttura. In Zurich esiste anche un criterio di priorità per l'accoglimento delle domande, che prevede di privilegiare dipendenti con gravi esigenze di salute proprie o dei propri familiari o residenti in zone particolarmente distanti dalla sede di lavoro.
- SPECIFICO ACCORDO INDIVIDUALE: la partenza del progetto per il singolo lavoratore si concretizza attraverso la firma di un accordo individuale
- DURATA: Le giornate di smart working al massimo previste in un mese sono otto, distribuite in 1 o 2 giorni alla settimana. Il giorno stabilito può essere fisso o meno a seconda dell'azienda e può esistere la possibilità di frazionamento della giornata (caso Intesa SanPaolo). E' comunque sempre attesa una programmazione.
- RECESSO: Il recesso avviene con un preavviso di almeno 10 giorni e può essere esercitato da entrambe le parti coinvolte: lavoratore/azienda, con più o meno motivazione. Si differenziano BNL e BNP in cui il preavviso è di soli 5 giorni lavorativi.
- ORARIO DI LAVORO: Negli accordi è indicato che non è prevista alcuna variazione di orario di lavoro. L'unica eccezione è rappresentata da Zurich che indica "assenza di orario di lavoro e piena autonomia nell'erogazione della prestazione". LAVORO STRAORDINARIO: la prestazione straordinaria non è consentita. Rappresentano eccezioni BNL e Intesa SanPaolo, in cui vi è la possibilità, previa però autorizzazione e solo se in altra sede aziendale o da cliente (non casa o luogo privato).
- CARRIERA: Negli accordi viene dichiarato che non ci sarà variazione di mansioni, e le opportunità di sviluppo professionale o di carriera del/la smart worker saranno le medesime di chi lavora in sede.



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

-
- **DISPOSITIVI INFORMATICI:** Vengono forniti e mantenuti dal datore di lavoro. E' previsto l'utilizzo di tecnologie che permettono comunicazione a distanza anche a video.
 - **FORMAZIONE/INFORMAZIONE:** le attività di formazione e informazione riguardano i rischi connessi alla particolare modalità di lavoro fuori azienda e le modalità d'uso degli strumenti forniti. Spesso elemento imprescindibile per poter aderire al progetto.
 - **RISERVATEZZA E PRIVACY:** tema anch'esso oggetto di formazione/informazione, con discipline più o meno specificate sui comportamenti da tenere per assicurare la protezione dei dati aziendali.
 - **BUONI PASTO:** il buono non viene erogato in giornata fuori sede o fuori hub aziendale. Previsto invece per Zurich e Fineco.

CRITICITA'

- **NORMATIVA:** Assenza di norme e accordi nazionali di riferimento
- **ASSICURAZIONE:** Assenza di specifica assicurazione infortuni
- **AUTONOMIA E RESPONSABILITA':** Assenza di una definizione dei limiti di autonomia e responsabilità del lavoratore
- **REPERIBILITA':** Limiti di reperibilità/contatto telefonico da parte del responsabile (eventuale abuso)
- **DISCONNESSIONE:** Impossibilità di disconnessione (necessario stabilire non solo la possibilità di non rispondere a email o telefonate, ma prevedere anche meccanismi tecnici. Es. Volkswagen dalle h 18.15 alle 7.00)
- **SOCIALIZZAZIONE:** Gestione effetti della mancata socializzazione in caso di smart working da casa

Sono, quelli appena richiamati, temi legati alla salute e sicurezza. E' indispensabile che alla costruzione degli accordi partecipino o vengano consultati gli rls.

Continuando con le criticità:

- **STRAORDINARIO:** Straordinari non previsti nella maggior parte dei casi (probabilmente perché spesso il concetto di limite temporale sfuma con l'utilizzo delle nuove tecnologie?)
- **COSTI DI CONNESSIONE:** Connessione a carico del lavoratore
- **BUONI PASTO:** Assenza buoni pasto per giornata in SW fuori sede o hub



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

DISEGNO DI LEGGE

E' oggi ancora in discussione in Senato il Disegno di legge sul lavoro agile, approvato in Commissione lavoro e previdenza sociale. Il tema dello Smart Working non è nuovo per il Parlamento Italiano. Risale al 29 gennaio 2014 la prima proposta di legge (n. 2014), avanzata dall'europarlamentare del PD Alessia Mosca. Rimasta nel cassetto per due anni, è stata riportata in discussione solo quest'anno. Durante il passaggio in Commissione il Ddl 2233 è stato integrato con il Ddl 2229, che tratta specificamente di adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile. Sembra imminente l'approvazione, almeno così è stato dichiarato non più tardi di agosto.

L'integrazione contiene una ridefinizione del Lavoro agile: "Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e senza una postazione fissa, in parte all'esterno".

Il Disegno di legge 2229 propone anche alcune modifiche e novità rispetto al precedente, tra cui il *diritto alla disconnessione* del lavoro agile (introdotto nella disciplina francese¹), cioè l'obbligo per il datore di lavoro di predisporre le misure necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Al lavoratore deve inoltre essere garantito il diritto a percepire il premio di produttività aziendale, se previsto, e quello alla alta formazione permanente. Il Ddl prevede, a tal proposito, la certificazione periodica delle competenze acquisite.

L'accordo* sulle modalità di lavoro agile tra il lavoratore e l'azienda può essere a tempo sia determinato che indeterminato e deve prevedere:

- Le regole di svolgimento della prestazione lavorativa;
- Le forme di potere direttivo previste
- Le norme di controllo disciplinare
- Le modalità di protezione dei dati sensibili.

Il lavoratore è tutelato da malattie professionali e infortuni sul lavoro. È inoltre stabilito che l'informativa scritta sui rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa sia conseguita al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con cadenza annuale.

¹ In Francia, dopo anni di dibattito, è stata approvata la norma (contenuta nella contrastata Loi Travail), che entrerà in vigore a gennaio 2017 e che stabilisce oltre al "diritto" anche il "dovere" alla disconnessione, prevedendo che il lavoratore, oggi potenzialmente attivo 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, debba sapersi auto-limitare onde evitare il cosiddetto burn-out (sovraccarico cognitivo ed emotivo), esercitando la disconnessione anche nelle fasce di reperibilità nel caso si profili un rischio per il suo equilibrio psicofisico. L'azienda, dal canto suo, deve allo stesso modo garantire tale diritto, prevedendo orari di sospensione delle comunicazioni sui dispositivi professionali in alcune fasce orarie. Non sono però previste sanzioni per l'azienda che non rispetti tale veto. Alcune imprese francesi hanno già provveduto a programmare i loro server per impedire la connessione durante la fascia notturna (es. Synte). Ci sono anche altri casi in Europa in cui alcune aziende hanno provveduto a imporre la sospensione di comunicazioni aziendali (es. in Germania Volkswagen dalle 18.15, in Gran Bretagna Price Minister con mezza giornata alla settimana).



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

Ma l'articolo 14 prevede che sia sufficiente un *accordo individuale il cui contenuto è integralmente rimesso alla trattativa tra datore di lavoro e singolo lavoratore.

NOSTRO COMMENTO

Ciò che dobbiamo avere bene chiaro è innanzitutto la *differenza di obiettivi* che esiste tra lavoratore e parte datoriale.

Per il lavoratore l'obiettivo è quello di conciliare vita-lavoro, attraverso un certo grado di flessibilità riconosciutagli nella gestione dei luoghi, e solo parzialmente, dei tempi di lavoro.

Per il datore di lavoro gli obiettivi aziendali sono quelli di raggiungere un aumento della produttività e una riduzione dei costi per le strutture di lavoro, puntando sull'autonomia nella gestione del lavoro.

Un intervento normativo volto a riconoscere lo smart working e a definirne i confini, potrebbe consentire alle aziende di approcciarsi con minori rischi al lavoro agile e alla sua regolazione.

Per impedire che l'accordo sia individuale, ma che criteri e modalità vengano stabiliti, per una maggior tutela di lavoratrici e lavoratori, è fondamentale oggi fare un punto sulla situazione, almeno nel nostro settore e mettere a fattor comune gli accordi di secondo livello sin qui sottoscritti. E' necessario che si porti avanti un progetto condiviso di contrattazione all'interno delle Aziende. Dovremmo anche provare a far leva sulla prossima commissione contrattuale nazionale, rassegnando il nostro lavoro e le nostre idee e proposte. Bisogna evitare di non lasciare completamente nelle mani dell'impresa la gestione dei progetti di lavoro agile, come è stato fatto in alcuni casi, ma è necessario "sporcarsi le mani", anche se a qualcuno può non piacere. Il problema della rischiosità non è intrinseca negli strumenti di conciliazione, ma è legata all'utilizzo che ne vuole fare l'azienda. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro riguarda tutti: donne e uomini.

CONVEGNO DEL 12 OTTOBRE A MILANO

Per concludere, vi informiamo che il 12 ottobre si terrà a Milano (all'Istituto Mario Negri) un Convegno sullo smart working promosso dall'Osservatorio Nazionale del Politecnico di Milano. Il Convegno – così si legge nella presentazione della giornata - si propone di fare il punto della situazione attuale e sulle prospettive di crescita attraverso la presentazione dei risultati della ricerca, condotti con i principali decisori aziendali su questo tema (Sistemi Informativi, Risorse Umane), l'approfondimento dei casi di successo attraverso le testimonianze dei protagonisti, e il confronto con i principali player che supportano le aziende nel passaggio a questo nuovo approccio.

Focus in 4 domande:

- 1) Qual è il livello di diffusione dello Smart Working in Italia? Che differenza c'è tra grandi aziende e le PMI?
- 2) Quali sono le tecnologie abilitanti chiave per lo Smart Working?
- 3) Quali sono le best practice di Smart Working nel panorama nazionale?
- 4) Chi sono e quanti sono gli Smart Worker in Italia? Quali sono gli effetti dello Smart Working sulle persone?

Vi aggiorneremo su quanto emerso al convegno a cui ovviamente parteciperemo.



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

RAPPORTI BIENNALI - FORMAZIONE - COMUNICAZIONE

L'Assemblea delle delegate, che ha eletto il Coordinamento, che a sua volta ha votato questo Esecutivo, si è aperta con la presentazione del "Percorso a Ostacoli verso la Parità", **un'indagine sulle differenze di genere** in relazione a occupazione, carriera e salario nel nostro settore, elaborata a partire dai rapporti biennali consegnati dalle maggiori aziende del settore alle OO.SS. in ottemperanza al Testo Unico delle Pari Opportunità (D.M.198/2006 ex-Legge125).

Il lavoro, elaborato e presentato all'Assemblea delle Delegate di novembre, è diventato patrimonio comune di tutte le compagne dell'attuale Esecutivo, che insieme l'hanno trasferito nel **Calendario** di quest'anno, mettendolo così a disposizione non soltanto di tutta l'organizzazione, ma anche nelle mani delle lavoratrici iscritte, in modo da sensibilizzarle sulla loro stessa condizione lavorativa, facendone così **un veicolo di diffusione della cultura di genere**, cercando di creare una **consapevolezza** della nostra condizione di lavoratrici.

Inoltre insieme agli interventi introduttivi e delle Segretarie Nazionali è diventato un **e-book** dal titolo "Politiche di genere: percorsi e strategie", che avete ricevuto via posta elettronica durante il mese di luglio e che comunque potete scaricare dalla sezione EBOOK del sito della Fisac Nazionale.

Questo lavoro (a cui mi sono dedicata e di conseguenza affezionata) riteniamo possa avere ancora un valore e soprattutto un'utilità pratica, se (e soltanto se) non resta un fatto estemporaneo ed isolato, cioè se continuiamo ad utilizzarlo e ad alimentarlo tutte insieme, proprio con l'obiettivo di conoscere meglio la realtà in cui operiamo, in modo da riuscire a **scardinare i pregiudizi** e a **rimuovere gli ostacoli** che impediscono alle donne del nostro settore di affermarsi nelle realtà aziendali in cui lavorano.

La CGIL è da sempre impegnata a sostenere i principi di **equità** e di **solidarietà** e oggi più che mai la riduzione delle differenze è diventata cruciale: la crisi ha infatti esasperato la distanza tra i pochi detentori della ricchezza e fasce sempre più ampie di popolazione a rischio povertà. In particolare nel nostro settore abbiamo denunciato e deprecato senza ambiguità la prassi di remunerare profumatamente il top management (fino a oltre 50 volte la figura professionale media), pretendendo con ABI di fissare **un tetto massimo alle retribuzioni** dei vertici aziendali. Noi Fisac non possiamo quindi rinunciare ad affrontare con determinazione e impegno la riduzione della **differenza** di carriera e di salario **più iniqua**, quella tra donne e uomini, che ancora oggi si annida nei nostri settori, come i rapporti biennali di genere purtroppo ci dimostrano.

Noi intendiamo continuare a lavorare in prima linea per questa battaglia di civiltà, offrendo a tutte le strutture **il supporto e gli strumenti di analisi e azione sindacale** per la promozione delle pari opportunità. Il nostro progetto, che vogliamo condividere con le compagne che completeranno l'Esecutivo, confidando nella loro adesione, intendiamo svilupparlo secondo 2 direttrici:

- Una linea direttrice va verso il **decentramento**, con la diffusione del progetto nei territori e sui luoghi di lavoro.
- L'altra direzione del progetto va verso la confluenza dei dati a livello nazionale, in modo da svolgere un'azione di **monitoraggio** sullo stato del settore.

Nel 1° caso si tratta di **diffondere la pratica sindacale** di analizzare i dati sulla situazione del personale maschile e femminile per sensibilizzare al tema delle Pari Opportunità, sviluppando competenze adeguate. Intendiamo mettere a disposizione di tutte le compagne di buona volontà lo strumento (il file Excel) che abbiamo elaborato e utilizzato noi, che permette una più agevole e omogenea lettura dei dati,



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

facilitandone l'interpretazione. Questo strumento possiamo metterlo a disposizione di tutte le compagne interessate e siamo in grado di darvi il supporto necessario per il suo utilizzo, a partire da subito.

Occorrerà inoltre imparare a riconoscere **le leve del cambiamento**, che è meglio utilizzare nella situazione specifica, per introdurre delle azioni positive. Da questo punto di vista la formazione potrà giocare un ruolo cruciale, per aiutarci nello sviluppo e nella diffusione di queste competenze e quindi è nostra intenzione, di concerto con Cinzia e la Segreteria Nazionale, commissionare un **progetto formativo** che realizzi questi obiettivi all'Ufficio Formazione Nazionale.

La nostra idea, di cui ovviamente dovremo discutere con i nostri esperti e le nostre esperte di formazione, per verificarne la praticabilità, è di elaborare un progetto pilota rivolto in prima istanza a noi compagne del coordinamento, per estenderlo in un secondo momento a tutti i compagni e le compagne dell'organizzazione. Questa battaglia di civiltà possiamo infatti vincerla soltanto tutti insieme, donne e uomini di quest'organizzazione.

L'altra direttrice del Progetto Pari Opportunità, che vogliamo condividere, la stiamo approntando, in collaborazione con il Dipartimento di Comunicazione. Al momento stiamo lavorando ad un **modulo on line**, da compilare con i dati dei rapporti biennali del maggior numero possibile di aziende del settore, che possa sommare e comparare i dati, in modo da monitorare le differenze di genere e sviluppare delle riflessioni, che potranno essere utili anche alla Commissione Nazionale Pari Opportunità, stimolando la futura contrattazione collettiva di settore. Anche su questo versante la collaborazione delle compagne del coordinamento potrà essere preziosa, sarebbe utile, ad esempio, che per ogni azienda/gruppo ci fosse una compagna di riferimento, disponibile ad inserire i dati di genere relativi alla propria realtà produttiva su scala nazionale (in tal caso potete segnalarci i nominativi alla nostra casella di posta (donne@fisac.it)). Ovviamente anche di questo percorso, che riguarda un impegno più specifico in carico all'Esecutivo, terremo comunque aggiornato tutto il Coordinamento.

Infatti, in entrambi i fronti su cui vogliamo muoverci per promuovere le pari opportunità, la **comunicazione** e la diffusione delle conoscenze e delle buone pratiche, insieme alla nostra capacità di fare rete, diventano per noi fattori cruciali per fare opera di sensibilizzazione, per avviare un percorso di promozione di azioni sindacali indirizzate al cambiamento e alla rimozione delle attuali condizioni di disparità.

Per quanto riguarda la comunicazione, credo che tutte abbiate apprezzato il nostro impegno a intervenire nel corso di questi mesi con numerose **pubblicazioni** su vari argomenti, che hanno il proprio focus nelle questioni di genere o che le intersecano anche in modo trasversale.

Purtroppo non è possibile intervenire in tutti i singoli casi e proprio per questo, anche quando tocchiamo un caso specifico, è soltanto per prendere uno spunto, cogliere un'occasione per aprire una riflessione, che trascende dal singolo caso per coglierne l'aspetto sostanziale, la sua universalità o la sua dimensione collettiva.

Ricordiamo che tutte le nostre note potete rileggerle con calma sul sito nella sezione del coordinamento donne e che se volete pubblicare dei contenuti provenienti dai coordinamenti territoriali potete farlo tramite noi, inviando i vostri contributi alla nostra casella di posta elettronica.

Crediamo che tutte le nostre note (nazionali e territoriali) da quelle più poetiche a quelle più prosaiche possono servire a mettere in luce, dare voce, prestare attenzione alle tematiche di genere, diffondendo una **cultura di genere** e più in generale **di rispetto e valorizzazione delle differenze**, a partire da quella di genere e andando anche oltre.



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

Ci sembra tuttavia che ben altri ascolti, partecipazioni e condivisioni siano possibili utilizzando altri mezzi di comunicazione, diciamo così oggi più in voga rispetto a quelli a noi più congeniali.

Come sapete, abbiamo aperto una **pagina Facebook** a nome del Coordinamento Donne, in cui in genere postiamo i documenti già pubblicati nel sito, ma registrando visualizzazioni certamente superiori, incrociando un pubblico diverso da quello che a noi solitamente vicino. Forse attraverso i social network possiamo rischiare di comunicare e diffondere i nostri contenuti più che nei modi consueti: vogliamo davvero rinunciare in partenza a giocare questa partita? E' una riflessione che vi consegniamo senza avere una risposta univoca nemmeno tra di noi.

Non ho fatto in tempo a fare dei rilievi più precisi sullo share, tuttavia i dati di ascolto possono però essere analizzati e monitorati. Soltanto qualche flash per darvi un'idea. L'ultima nota pubblicata ad oggi, quella sulla resilienza delle donne, densa di dati numerici ed economici, ha raggiunto 350 persone; la pubblicazione "un silenzio assordante" sul caso di violenza su una bambina oltre 500 persone.

In occasione del 3° forum della Fisac, abbiamo pensato che non potevamo tacere sulla campagna offensiva e vergognosa del Ministero della Salute per far fronte alla bassa natalità e ci siamo inventate il My Fertility Day, cioè il nostro punto di vista sul Fertility Day proposto dalla Ministra Lorenzin e dal governo, per affermare la nostra libertà di scelta e per sottolineare come compito dello Stato sia garantire ai suoi cittadini e alle sue cittadine la scelta libera e consapevole tra tante possibilità/opportunità.

E' stato il **nostro primo esperimento** sui social network FB e Twitter e ci sembra che abbia ottenuto un discreto successo, con interventi e testimonianze personali (35), oltre ai post pubblicati a cura del coordinamento. In realtà pochissimi hanno osato postare i propri contenuti rispetto a tutti coloro che hanno seguito l'evento, mettendo la propria reazione ai post pubblicati, commentandone o condividendone i contenuti (592 condivisioni). In particolare toccante il messaggio di una iscritta a noi sconosciuta: "sono fiera di essere della Cgil grazie a voi!".

Se decidiamo di esplorare questo mondo della comunicazione, a volte pieno di superficialità e gossip, ma che può essere arricchito dei nostri contenuti, lo dobbiamo fare insieme. La nostra pagina ha bisogno di essere aggiornata in modo ricorrente e quindi vi invitiamo a ragionare insieme se vogliamo investire su questa risorsa, rendendola interessante vitale e feconda, condividendo le iniziative senza rivalità e tessendo **la nostra rete virtuale**.



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

MOLESTIE – ABORTO – FERTILITY DAY

Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro sono un fenomeno rilevante nel nostro Paese. Numerosi sono i casi di donne molestate al lavoro e spesso costrette a dimettersi o costrette al trasferimento in altre unità produttive. Il molestatore, che spesso è un superiore gerarchico, rimane invece al proprio posto.

L'art. 26 del decreto legislativo 198 del 2006 definisce molestie quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Tante sono le modalità attraverso cui si lede la dignità di una donna: "pesanti commenti sul corpo delle donne, pacche sul sedere, invio di materiale pornografico o di materiale a chiaro contenuto sessuale, inviti a cena reiterati ed indesiderati, gesti volgari, allusioni sessuali, messaggi a sfondo sessuale sul telefonino". Ancora oggi, di fronte a queste situazioni l'atteggiamento generale che prevale è quello della banalizzazione nel tentativo di minimizzare questi comportamenti come goliardici.

Ricordate le motivazioni che hanno accompagnato l'assoluzione dell'ex direttore dell'Agenzia delle Entrate Palermo 1, denunciato da tre impiegate per molestie? La sentenza, pur confermando la veridicità dei fatti (lieve pacca sul sedere, dito sul bottoncino della camicetta proprio all'altezza del seno, sfioramento della zona genitale), assolve l'uomo in quanto immaturo, operante in un clima scherzoso e con gesti troppo fugaci per trarne piacere.

Quello delle molestie è un fenomeno sommerso e ancora poco indagato in Italia, anche a causa dei tanti pregiudizi che minano la credibilità delle vittime. I dati sono davvero pochi. L'unica indagine è stata effettuata, da Linda Laura Sabbadini, nell'ambito dell'Indagine multiscopo dell'Istat sulla "Sicurezza dei cittadini" nel 2008- 2009 tramite intervista telefonica tra donne di età compresa tra i 14 e i 65 anni. Le informazioni si riferiscono alle molestie e ai ricatti sessuali subiti dalle donne nel corso della vita e nei tre anni precedenti l'intervista.

Negli anni in esame sono state 3 milioni 864 mila (il 19,1 per cento del totale) le donne di 14-65 anni ad aver subito almeno una molestia o un ricatto sessuale sul lavoro. Le più colpite da questo fenomeno sono le ragazze di 14-24 anni (38,6 per cento), per le quali la probabilità di subire una molestia è doppia rispetto alla media, seguite dalle 25- 34enni (29,5 per cento). Le forme di molestia verbale sono le più diffuse (ne è colpito il 26,6 per cento delle donne di 14-65 anni), seguite dagli episodi di pedinamento (21,6 per cento), dagli atti di esibizionismo (20,4 per cento), dalle molestie fisiche (19 per cento) e dalle telefonate oscene (18,2 per cento).

Considerando solo il mondo del lavoro, sono 842 mila (il 5,9 per cento) le donne di 15-65 anni che, nel corso della vita lavorativa, sono state sottoposte a ricatti sessuali sul posto di lavoro, l'1,7 per cento per essere assunte e l'1,7 per cento per mantenere il posto di lavoro o avanzare di carriera. Ciò che caratterizza maggiormente le vittime di ricatti sessuali è il fatto di avere un titolo di studio elevato: le donne che presentano il tasso di vittimizzazione più basso hanno, infatti, al massimo la licenza elementare (1,8 per cento nella vita e 0,1 per cento negli ultimi tre anni).

Quando una donna subisce un ricatto sessuale, nell'81,7 per cento dei casi non ne parla con nessuno sul posto di lavoro. Quasi nessuna delle vittime ha denunciato l'episodio alle forze dell'ordine. La motivazione più frequente per non denunciare il ricatto subito nel corso della vita è la scarsa gravità dell'episodio (28,4 per cento), seguita dall'essersela cavata da sole o con l'aiuto dei familiari (23,9 per cento), dalla mancanza



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

di fiducia nelle forze dell'ordine o dalla loro impossibilità di agire (20,4 per cento) e dalla paura di essere giudicate e trattate male al momento della denuncia (15,1 per cento).

Dall'indagine emerge che il numero di vittime delle molestie fisiche appare fortemente diminuito rispetto a 10 anni precedenti e ciò potrebbe essere imputabile ai mutamenti del quadro legislativo, ma anche al diverso ruolo dei media negli ultimi anni nonché all'emergere di una nuova coscienza femminile. Un punto di passaggio fondamentale è stato sicuramente rappresentato dalla legge sulla violenza sessuale del 1996 (Legge del 15 febbraio 1996, n. 66) che ha riconosciuto il reato di violenza sessuale come reato contro la persona e non più contro la morale pubblica.

All'inizio di quest'anno, esattamente il 25 gennaio Cgil, Cisl, Uil e Confindustria hanno recepito l'accordo europeo del 2007 sulla violenza sui luoghi di lavoro (Framework agreement on harassment and violence at work). (L'Italia aveva recepito l'accordo europeo sullo stress lavoro-correlato del 2004 nella legge 81 del 2008 - testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

L'accordo europeo si fonda sul concetto che il "rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili" e come tali condannate in tutte le loro forme. La finalità dell'Accordo del 2007 è di "impedire e, se del caso, gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro. Esso condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi. Le imprese in Europa sono tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verificano". Con il termine violenza, non si vuole indicare solo quella fisica ma anche quella psicologica e/o sessuale, sia che si tratti di episodi isolati che di comportamenti più sistematici tra colleghi, superiori, subordinati o terzi, dai casi minori di mancanza di rispetto fino agli atti più gravi. Con la firma del 25 gennaio, finalmente, anche in Italia si converge sull'esigenza del reciproco rispetto della dignità e si conferma l'importanza e il ruolo delle parti sociali nel combattere il fenomeno della violenza e delle molestie, a tutti i livelli, nei luoghi di lavoro.

Riteniamo positivo che si sia giunti a tradurre l'accordo europeo in un impegno concreto delle parti sociali, anche se le misure di prevenzione o punizione da adottare andrebbero meglio specificate e non lasciate soltanto ai rapporti di forza tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali aziendali. In ogni caso, l'esigibilità dell'accordo, così come la declinazione dei contenuti in azioni concrete, dovranno essere richiesti con forza dalle Organizzazioni Sindacali che, avranno tra gli altri l'importante compito di rendere operativo il protocollo condiviso senza lasciare spazio a interpretazioni giustificatorie che non tengano conto dei soggetti che subiscono la molestia, quasi sempre donne.

Da segnalare l'iniziativa dell'Associazione Italiana Benessere e Lavoro del 2015 che ha proposto di integrare il TUSL inserendo un nuovo titolo nel dlgs 81/2008 con l'intento di ricomporre, all'interno della valutazione dell'intero rischio organizzativo, le problematiche di stress violenza e molestie. Propone quindi, ad esempio, tra gli obblighi del datore di lavoro:

- valutare il rischio stress lavoro correlato e quello da molestia e violenza";
- adottare un sistema di monitoraggio continuo del rischio molestia e violenza consistente in una serie di misure" come ad esempio l'adozione di un Codice di Condotta e la nomina di una commissione (o comitato) di garanzia".
- prevedere l'informazione e la formazione a tutti i lavoratori e una formazione specifica al Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza e agli altri membri della Commissione".



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

Sul territorio nazionale la Cgil, gli altri confederali hanno siglato numerosi accordi con Confindustria a livello territoriale (Vicenza, Pesaro Urbino, Lombardia, Foggia) per rendere esigibile l'accordo.

Nulla ancora nel nostro settore.

Dobbiamo quindi, come sindacato, e come donne del sindacato, far sì che il tema delle molestie diventi una priorità alla pari di qualsiasi altra rivendicazione per ottenere miglioramenti delle condizioni di lavoro. Partendo dalla consapevolezza che le molestie, e la violenza alle donne in genere, non è un fatto privato ma un fenomeno sociale, con conseguenze spesso drammatiche sia in termini di salute fisica che psichica, occorre che il sindacato verifichi che tutte le aziende, di ogni settore, adottino una politica contro le molestie. Pertanto, lavorando con le Commissioni Pari Opportunità, con le delegazioni trattanti nelle fasi dei rinnovi dei ccnl e nella contrattazione di secondo livello prevedere l'introduzione di clausole precise sulle molestie sessuali ed una costante campagna di informazione e sensibilizzazione.

In questo lavoro ci si potrebbe anche agganciare il filone delle "pressioni commerciali" poichè, anche in questo caso, si tratta di LEDERE LA DIGNITA' DELLE PERSONE. Ormai tutta l'organizzazione attuale del lavoro è finalizzata ad esercitare pressione alla vendita sul lavoratore. Si stilano graduatorie individuali, si contano i minuti dedicati ai vari clienti, si convocano apposite riunioni per pubblicare le classifiche individuali di vendita, ci sono i colloqui individuali dei vari preposti che si spingono in minacce più o meno velate dal trasferimento al licenziamento, o "solo" alle semplici offese. Le "pressioni commerciali" sono una delle principali cause dello stress lavoro-correlato che, secondo la definizione condivisa a livello europeo, è una "percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste di contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro eccedono la capacità individuale per fronteggiare tali richieste". L'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) ha calcolato che nel 2020 i problemi di carattere psicologico e depressivo saranno una delle principali cause di inabilità al lavoro.

LEGGE 194 /1978 - ABORTO

Altro tema all'ordine del giorno è quello relativo al diritto di aborto. E' di questi giorni la "protesta nera" delle donne polacche la cui rabbia è scattata quando - nonostante le promesse del partito conservatore di maggioranza di tener conto di ogni proposta popolare di legge - il parlamento ha respinto quella sottoposta da un gruppo di attiviste sulla liberalizzazione dell'aborto e nello stesso giorno ha deciso di continuare i lavori nelle commissioni parlamentari su un'altra proposta che va invece verso il divieto pressoché totale dell'ivg prevedendo il carcere (5 anni) sia per le donne che abortiscono sia per i medici che li praticano. Attualmente, la legge in vigore, consente l'aborto solo in caso di stupro (entro la 12esima settimana), di malformazione del feto e quando la gravidanza può mettere in pericolo la vita della madre) E' del 3 ottobre lo sciopero nazionale delle donne polacche per un "lunedì nero" come i vestiti che indossavano e le bandiere che sventolano e come il colore del lutto per le donne morte di parto e per quelle violentate e costrette a non abortire da un Paese a stragrande maggioranza cattolica. Ma la grande manifestazione di piazza ha fermato il Governo che ha bloccato l'iter legislativo della legge che avrebbe introdotto il divieto, praticamente totale, di interruzione delle gravidanze.

Ma com'è la situazione in Italia? La legge che regola l'aborto nel nostro Paese è la legge 194 del 1978 che, dopo aver stabilito all'art. 1 che Lo Stato garantisce il diritto alla procreazione cosciente e responsabile, riconosce il valore sociale della maternità e tutela la vita umana dal suo inizio e che L'interruzione volontaria della gravidanza, non è mezzo per il controllo delle nascite., nel successivo art. 4 stabilisce che :Per l'interruzione volontaria della gravidanza entro i primi novanta giorni, la donna che accusi circostanze per le quali la prosecuzione della gravidanza, il parto o la maternità comporterebbero



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

un serio pericolo per la sua salute fisica o psichica, in relazione o al suo stato di salute, o alle sue condizioni economiche, o sociali o familiari, o alle circostanze in cui è avvenuto il concepimento, o a previsioni di anomalie o malformazioni del concepito, si rivolge ad un consultorio pubblico istituito ai sensi dell'articolo 2, lettera a), della legge 29 luglio 1975 numero 405, o a una struttura socio-sanitaria a ciò abilitata dalla regione, o a un medico di sua fiducia.

Questa legge " che ha ormai quasi 40 anni, in realtà sancisce un diritto a metà perché nel nostro Paese la libera determinazione delle donne di avere o meno dei figli è messa in costante crisi dall'elevato numero di obiettori di coscienza che rendono la già difficile e sofferta scelta di abortire, un vero e proprio percorso ad ostacoli.

Il Comitato dei Diritti Sociali del Consiglio d'Europa, con una decisione resa pubblica lo scorso 16 aprile, accogliendo il reclamo collettivo n.91 del 2013 presentato dalla Cgil sulla mancata applicazione della legge 194 e sulle difficili condizioni di lavoro del personale non obiettore di coscienza, afferma che l'Italia viola i diritti delle donne che, alle condizioni prescritte dalla legge 194 del 1978, intendono interrompere la gravidanza. Nelle conclusioni della decisione si legge che "le donne che cercano accesso ai servizi di aborto continuano ad avere di fronte una sostanziale difficoltà nell'ottenere l'accesso a tali servizi nella pratica, nonostante quanto è previsto nella legge." La legge 194 prevede infatti che, indipendentemente dalla dichiarazione di obiezione di coscienza dei medici, tutti gli ospedali e le Regioni sono tenute a garantire il diritto di accesso alle donne che intendono interrompere la gravidanza. Ma la percentuale degli obiettori di coscienza su scala nazionale è pari al 70% con picchi molto alti in alcune regioni come la Basilicata (90,2%), Molise (93,3%) e la Sicilia (87,6%) con la conseguenza che, di fatto, 4 ospedali su 10 non applicano la legge 194. Secondo i dati della Laiga, a questa percentuale occorre anche aggiungere la c.d. "obiezione di struttura" che si determina quando negli ospedali, pur essendoci il reparto di ginecologia, non esistono i servizi per le IVG con la conseguenza che i medici che ci lavorano diventano obiettori di fatto. L'Italia, secondo la Corte Europea, è quindi responsabile della lesione dell'effettivo esercizio del diritto alla protezione della salute sancito nell'art. 11 della Carta Sociale Europea.

L'Italia, sempre secondo la decisione del Comitato Europeo, discrimina anche i medici ed il personale non obiettore che subiscono "diversi tipi di svantaggi lavorativi diretti ed indiretti" in termini di carichi di lavoro, opportunità di carriera, ecc. Sono tanti i medici che dichiarano che essere antiabortisti, è ormai una prassi obbligatoria nel sistema sanitario pubblico, pena ostacoli alla carriera.

E' la seconda volta che l'Europa interviene sulla legge 194: l'8 marzo 2014 il Comitato Europeo condannò il nostro Paese a seguito del reclamo collettivo n. 87 del 2012 presentato dall'organizzazione internazionale non governativa International Planned Parenthood Federation European Network.

E' una sentenza importante perché ribadisce l'obbligo della corretta applicazione della legge e " riconferma che lo Stato deve essere garante del diritto all'interruzione di gravidanza libero e gratuito affinché le donne possano scegliere liberamente di diventare madri e senza discriminazioni, a seconda delle condizioni personali di ognuna" (Segretaria Generale Cgil Susanna Camusso).

Come donne della Fisac, per non sentire più sulla nostra pelle quel giudizio di colpa che rende l'Italia un paese incivile, abbiamo chiesto il sostegno di tutta l'organizzazione ed in occasione del Direttivo nazionale del 20-21 aprile 2016 abbiamo presentato un odg che è stato immediatamente assunto.

Ma com'è evoluta la situazione?

A fine maggio il Governo Italiano ha presentato la sua relazione dettagliata e dichiarato che i medici non obiettori sono più che sufficienti a garantire il diritto di ivg previsto dalla legge. Secondo la relazione



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

della ministra Lorenzin siamo passati infatti da 145 interventi pro-capite all'anno del 1983 a 70 nel 2013, cioè 1,6 aborti alla settimana per medico e poichè il numero dei medici negli anni non è variato se ne deduce che il carico di lavoro è scemato.

Sulla scorta di questa relazione il 6 luglio il Comitato dei Ministri del Consiglio Europeo, con apposita risoluzione ha affermato che "prende nota delle informazioni fornite (...) e accoglie con favore gli sviluppi positivi intervenuti e attende con interesse il rapporto che sarà sottoposto(dall'Italia) al Comitato Europeo dei Diritti Sociali nel 2017".

Due posizioni discordanti? E da dove nasce tale asimmetria?

Il nodo è nel metodo di rilevazione: se un trattamento sanitario viene eseguito, significa che c'è un medico disposto a farlo. Il problema è nelle richieste di interruzione di gravidanza, che non essendo prese in carico, per carenza di medici non obiettori, non vengono formalmente registrate dagli ospedali.

Immediata la replica della Cgil con Loredana Taddei responsabile delle politiche di genere «Questa risoluzione non modifica le decisioni di condanna nei confronti del nostro Paese; ma si inserisce nella procedura di monitoraggio successiva all'accertamento delle violazioni, che aiuta lo Stato a superare tale condizione». «Nel nostro Paese è accertata la violazione del diritto alla salute delle donne, del principio di non discriminazione e del diritto al lavoro e alla dignità sul lavoro dei medici non obiettori di coscienza(...) La riduzione delle interruzioni volontarie di gravidanza, che è un obiettivo auspicabile, si accompagna purtroppo all'aumento di interruzioni di gravidanza clandestine e/o autoindotte, che, come accertato dal Comitato Europeo dei Diritti Sociali, è da ricondursi alle difficoltà di accesso al servizio legale di interruzione di gravidanza. Le donne infatti sono costrette a spostarsi da una struttura all'altra, nella stessa città, in regioni diverse o addirittura recarsi all'estero, per trovare un ente ospedaliero che assicuri la prestazione richiesta. Spostamenti che non consentono di effettuare il trattamento entro i termini previsti dalla legge 194, penalizzando in particolare le donne meno abbienti e immigrate».

Nel frattempo siamo sotto osservazione e attendiamo il 2017 quando l'Italia riferirà gli aggiornamenti sulla situazione al Comitato Europeo.

Se a questa situazione aggiungiamo ciò che è successo il 22 settembre con quella indegna campagna sul Fertility Day promossa dalla Ministra Lorenzin che lancia un piano nazionale della fertilità» fondato sulla colpevolizzazione delle donne che non procreano, insensibile sia alla loro libertà anche di non procreare sia alla mancanza di un welfare (reddito, asili, tutele) ,ci rendiamo facilmente conto di quanto lavoro ci sia ancora da fare e quanto importante e privilegiato possa essere un luogo come questo del coordinamento donne. Luogo in cui parlare, confrontarci ma soprattutto centro di elaborazione politica per incidere, sperando con sempre maggiore forza, e con il sostegno di tutta l'organizzazione, sulla vita delle lavoratrici e lavoratori, non solo in termini di benessere economico ma soprattutto sociale.

Per concludere alcune informazioni, sempre in tema di violenza alle donne: sabato 8 ottobre "NON UNA DI MENO", in vista della manifestazione nazionale del 26 novembre contro la violenza maschile sulle donne, ha indetto la prima assemblea nazionale presso la Facoltà di Psicologia dell'Università La Sapienza di Roma dalle ore 10.30 alle 17.00. L'idea delle promotrici, che sono le donne della Rete IoDecido, D.i.re, Donne in rete contro la violenza e Udi, è di un confronto nazionale di tutto ciò che si sta facendo contro la violenza, una tappa di partenza e non di arrivo. Le date al momento previste sono quindi: 8 ottobre assemblea nazionale, 26 novembre manifestazione - corteo nazionale e 27 novembre approfondimento e definizione di un percorso comune per una rapida revisione del Piano Straordinario Nazionale Anti Violenza.



Dipartimento
Coordinamento Donne

Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Via Vicenza 5/a – 00185 Roma
Tel. 06/44.88.41 – Fax 06/44.57.356
E-mail: donne@fisac.it
Sito: www.fisac-cgil.it/donne

Noi come Esecutivo Donne ci saremo, con la speranza di vedere accanto a noi tante altre compagne e compagni non più disposti a tollerare un mondo maschile di prevaricazione, soprusi e violenze.

ESECUTIVO DONNE FISAC