

L'Espresso

SETTIMANALE DI POLITICA CULTURA ECONOMIA N. 2 ANNO LXVIII 9 GENNAIO 2022

DOMENICA 3 EURO L'ESPRESSO + LA REPUBBLICA

IN ITALIA ABBINAMENTO OBBLIGATORIO ALLA DOMENICA GLI ALTRI GIORNI SOLO L'ESPRESSO 4 EURO

LUI NO



Editoriale **Contro il vuoto al Colle** Marco Damilano 10

Prima Pagina

Perché lui no	Claudio Rinaldi	14
Presunto innocente		16
Meglio Fini che Fininvest		18
Per l'Italia e per la ditta		22
Il Vecchio e il Male		28
Tutto, ma non questa destra		30
Ma non dite che è colpa nostra		32
La dittatura del sorriso finto		36
Una spietata commedia del potere	Bruno Manfellotto	41
No alla giustizia-spettacolo	Armando Spataro	44
#Lavoromolesto, la violenza quotidiana	Chiara Sgreccia	48
Ribellarsi e denunciare, cosa c'è da sapere	Graziella Silipo	51
Eutanasia e cannabis, è ora di ammettere i referendum	F. Gallo, M. Cappato e M. Perduca	53
Ambiente e salute, Sos Italia	colloquio con Marcos Orellana di Silvia Perdichizzi	54
Le scatole cinesi del lusso	Antonio Frascilla	56
Botte e ricatti ai migranti, nuovi schiavi del tessile	Sara Lucaroni	58
Taiwan, il baluardo americano	Gastone Breccia	64

Opinioni

Altan	3
Makkox	8
Serra	43
Valli	98

Rubriche

La parola	7
Taglio alto	37
Bookmarks	81
Ho visto cose	94
L'incompetente	94
Scritti al buio	95
Noi e voi	96

COPERTINA

Foto di Paolo Pellegrin / Magnum / Contrasto



Idee

Sicilia casa per casa	Giulio Ferroni	66
Dai Gattopardi nascono iene	Tano Grasso	70
Celati il depistatore	Marcello Fois	74
Houellebecq, l'ultima profezia	Paolo Di Paolo	76
Pandemia, lezioni dal Medioevo	colloquio con Amedeo Feniello di Emanuele Coen	78

Storie

Il rampollo della 'ndrangheta all'assalto dei fondi europei	Gianfrancesco Turano	82
Il dramma dei rifugiati schiavi nella trappola libica	Marialaura Iazzetti	86
Droga e racket, il muro invisibile di San Siro	Simone Cesarei e Samuele Damilano	90



L'Espresso fa parte in esclusiva per l'Italia dei consorzi investigativi



Abbonati a L'Espresso

SCOPRI L'OFFERTA SU ILMIOABBONAMENTO.IT

Ricevi la rivista a casa tua per un anno a poco meno di €6,00 al mese (spese di spedizione incluse)

Le inchieste e i dibattiti proseguono ogni giorno sul sito e sulle pagine social de L'Espresso.

Unisciti alla nostra community



lespresso.it



@espressonline



@espressonline



@espresso settimanale

YouTube

#LAVOROMOLESTO

LA VIOLENZA QUOTIDIANA

BATTUTE, RICATTI, ALLUSIONI O PROPOSTE ESPLICITE: LE STORIE DELLA CAMPAGNA DI CGIL E L'ESPRESSO. DAI COMMENTI UNO SPACCATO SUGLI ABUSI TOLLERATI

DI **CHIARA SGRECCIA** ILLUSTRAZIONE DI **MARTA PANTALEO**

Ci sono le storie, dure e crude. E i commenti. Talvolta rivelatori di quanto siano radicati i cliché. «Morire dentro per una pacca sul sedere. Mi mancava», scrive un utente sui social. Sotto il post con la storia di una ragazza di 21 anni che descrive come si è sentita dopo aver subito molestie da parte del suo responsabile, davanti agli occhi di chi seguiva il corso in piscina. Fabiola non ha più parlato dell'accaduto per non invalidare il tirocinio e perdere i crediti che le servivano per laurearsi. «Lo sport è uno degli ambiti professionali in cui le donne sono più riluttanti nel denunciare le violenze», spiega Daniela Simonetti, presidente dell'organizzazione Il Cavallo Rosa/ChangeTheGame, impegnata a proteggere atlete e atleti da violenze e abusi sessuali, emotivi e fisici. «Le regole sono vecchie, il linguaggio cristallizzato, sussistono comportamenti di tipo omertoso che pongono denunciante e denunciato sullo stesso piano, così tante hanno timore di raccontare, per paura di essere costrette a interrompere la carriera». Questo vale soprattutto per le atlete ma anche per le operatrici del settore. La storia di Fabiola è una delle tante che sono arrivate a #lavoromolo-

SPORTELLLO ONLINE

L'Espresso con la Cgil Piemonte e Umbria ha aperto online lo sportello #lavoromolesto per raccogliere in uno spazio anonimo le denunce di chi ha subito molestie sul posto di lavoro. «Perché la tua voce diventi quella di tutte»

esto, la campagna che L'Espresso porta avanti con Cgil Piemonte e Umbria, lanciata in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, lo scorso 25 novembre.

«Avrebbe dovuto denunciare? Se avesse denunciato che cosa sarebbe successo?», scrive un altro utente a proposito di Lara, assistente alla poltrona in uno studio dentistico, che, il giorno dopo essere sfuggita al suo capo che, con i pantaloni abbassati, le chiedeva di fare sesso alla fine del turno, ha trovato un'altra pronta a prendere il suo posto al lavoro. Lara non ha mai denunciato e per questo si sente in colpa, soprattutto perché suppone che quanto successo a lei potrebbe essere accaduto anche ad altre lavoratrici dello stesso studio. Secondo una ricerca internazionale effettuata su un campione di oltre 60 mila lavoratori, coordinata dal Dipartimento di Psicologia dell'università Sapienza di Roma, chi ha un impiego precario è più esposto a comportamenti sessuali indesiderati e alle molestie, rispetto ai colleghi che hanno un impiego stabile. Le donne riportano di essere state oggetto di molestie sessuali con una frequenza tre volte maggiore degli uomini. In particolare, il rischio di violenza aumenta quando il precariato è associato all'im- ➔



I diritti delle donne

→ prevedibilità degli orari e al fatto che i lavoratori debbano svolgere più incarichi contemporaneamente.

«Da quando i commenti piccanti sull'altro sesso in una chat privata sono diventati reati? Smettetela con questo politicamente corretto. Non se ne può più!», commenta un utente per entrare nel dibattito che si è aperto sul web dopo la pubblicazione delle storie di Cristina e Angelica, impiegate in due grandi aziende, che hanno raccontato di sentirsi trattate come oggetti sul posto di lavoro, perché donne. Ad Angelica i superiori chiedevano, ogni volta che i dirigenti da Roma e Milano venivano in visita, di vestirsi in modo consono, cioè di mettersi la minigonna. Alla scadenza del contratto ha cambiato lavoro.

Cristina, invece, ogni volta che si alza dalla scrivania, deve sopportare risatine, mormorii, battutine a sfondo sessuale. Un continuo chiacchiericcio alle spalle che la fa sentire inadeguata e rende le ore pesanti. Un giorno è venuta a sapere che colleghi e superiori, nei momenti liberi sul posto di lavoro, organizzano dei veri e propri contest: «Chi ha le chiappe più belle?, Chi il seno più grande? Chi accende maggiormente la tua energia sessuale?». Una classifica a punti in cui le donne diventano cose da valutare asetticamente, di nascosto, per fare quattro risate e spezzare la routine. Non episodi di violenza fisica chiaramente circoscrivibili ma molestie che, come è scritto nella Convenzione numero 190 dell'Ilo, l'organizzazione internazionale del lavoro, sono pratiche e comportamenti inaccettabili, ma anche la minaccia di porli in essere, che possono comportare danni fisici, psicologici, sessuali o economici, e includono la violenza e le molestie di genere.

La Convenzione è del 2019. A fine dello scorso ottobre l'Italia ha concluso il processo di ratifica, il secondo Paese in Europa dopo la Grecia. Come spiega Raffaele Fabozzi, professore di Diritto del lavoro all'università Luiss, «il nostro ordinamen-



to giuridico è certamente evoluto ma manca una legge specifica sulle molestie in ambito lavorativo. La Convenzione sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro costituisce una tappa fondamentale nel percorso di tutela dei lavoratori, in un'ottica sempre più inclusiva e senza distinzione di genere. Con la sua ratifica, l'Italia ha assunto l'obbligo di emanare una serie di norme volte a prevenire e sanzionare le diverse forme di molestie nei luoghi di lavoro, realizzando la piena tutela dell'integrità fisica, psicologica, sessuale ed economica della persona. È auspicabile che si dia quanto prima concreta attuazione ai contenuti della Convenzione»

Nel frattempo, l'Italia resta un Paese difficile per le donne che vogliono lavorare. È uno dei peggiori d'Europa per l'occupazione femminile, circa la metà delle donne lavora (l'altra metà no). Le lavoratrici spesso svolgono mansioni per cui sarebbe sufficiente un titolo di studio più basso di quello che possiedono, sono sottorappresentate nelle posizioni apicali, percepiscono stipendi e pensioni più basse rispetto agli uomini e, non solo hanno più probabilità di subire molestie, ma anche di essere costrette a lasciare l'occupazione per evitarle. Per l'Istat sono un milione e 404 mila le donne che hanno subito aggressioni fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro, nel corso della loro vita. Secondo un'indagine realizzata da WeWorld, onlus che si batte per garantire i diritti delle comunità più vulnerabili, in collaborazione con Ipsos, il 66 per cento delle intervistate ha detto di aver subito almeno un comportamento molesto (non solo fisico) in azienda, ufficio, fabbrica. Due donne su dieci hanno ricevuto battute o offese legate al proprio genere, una su quattro richieste insistenti sulle proprie relazioni personali. Quasi tre lavoratrici su dieci, il 27 per cento, dichiarano di aver ricevuto domande circa la volontà di sposarsi oppure di fare figli durante un colloquio per una nuova occupazione.

SONO 1,4 MILIONI LE VITTIME. DA UN'INDAGINE INDIPENDENTE EMERGE CHE GLI EPISODI RIGUARDANO 6 OCCUPATE SU 10. UN TERZO HA DOVUTO LICENZIARSI

La discriminazione nei confronti di donne che hanno scelto di diventare madri è anche al centro delle tante storie che sono arrivate a #lavoromolesto, spazio anonimo di denuncia ideato con l'obiettivo di dare voce a chi subisce violenza sul luogo di lavoro. A Maria è stato chiesto di nascondere la gioia e la pancia che cresceva, quando ha saputo di essere incinta, per non innervosire i capi prima del tempo, Anna è stata licenziata al rientro dalla maternità, D. demansionata. Comportamenti che testimoniano come il mercato del lavoro sia pervaso da stereotipi e aspettative di genere che influenzano la partecipazione e la carriera delle donne, retaggi del sistema patriarcale. «Le violenze sulle donne non sono un'emergenza ma un problema strutturale». Così Marco Chiesara, presidente di WeWorld, ha commentato i risultati dell'indagine che mostra anche come, in alcuni casi, a mancare siano proprio gli strumenti culturali indispensabili a riconoscere le molestie, sia per i maltrattati che per i maltrattanti.

Le testimonianze che tante lavoratrici stanno inviando a #lavoromolesto e le reazioni di alcuni lettori alle loro storie, sono le conseguenze degli strascichi di una società maschilista che ancora oggi resiste. Ma che sta perdendo forza. Infatti, la maggior parte delle discussioni che ha seguito la pubblicazione delle denunce (anonime, con nomi di fantasia), così come la voglia di tante donne di raccontare, muovono in una direzione diversa. Il desiderio di rompere il silenzio e stravolgere le abitudini secondo cui fare battute a sfondo sessuale a una collega è solo un modo goliardico per attirare la sua attenzione, commentare in pubblico le parti intime è come farle un complimento. Comportamenti che, tra i casi peggiori, portano l'uomo a credere che la donna sia dipendente dalla sua volontà, lusingata se trascinata verso rapporti fisici e sessuali per cui non hai mai manifestato il minimo interesse. Grazie alla forza di tante che hanno deciso di condividere le loro esperienze, la campagna #lavoromolesto sta provando a raggiungere l'obiettivo per cui è stata pensata: contribuire alla formazione di una normalità diversa in cui la donna non è più vittima ma portavoce di una società consapevole e inclusiva. ■

RIBELLARSI E DENUNCIARE COSA C'È DA SAPERE

DI GRAZIELLA SILIPO*

A chi mi rivolgo, subito, se sto subendo molestie sul posto di lavoro?

Secondo quanto previsto dall'Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007, le imprese devono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non sono tollerate. Nella dichiarazione sono indicate le procedure da seguire nel caso in cui si verifichi un caso di molestia. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori, si mette a disposizione per fornire consigli e assistenza. Quando vengono constatate molestie e violenza, occorre adottare misure adeguate nei confronti degli autori. Tali misure vanno dalle sanzioni disciplinari al licenziamento. Le vittime devono ricevere sostegno e, se necessario, essere assistite nel processo di reinserimento lavorativo. Un accordo è un impegno per chi lo firma e in quanto tale deve essere rispettato.

All'interno delle aziende ci sono lavoratrici e lavoratori che hanno ruoli particolari e sono i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) e i delegati sindacali. Se non li conosci, chiedi di sapere chi sono. Se subisci molestie puoi parlare con loro di quanto sta succedendo. Faranno insieme a te una valutazione per capire come meglio intervenire.

Sono loro compiti: ascoltarti, stare dalla tua parte, non lasciarti sola o

solo; verificare quali sono i contenuti del Contratto collettivo nazionale e aziendale sul tema delle molestie anche sessuali e sulla violenza; verificare quali sono i contenuti del documento di valutazione dei rischi in merito al tema violenza, molestie e molestie sessuali e quali sono le misure previste per prevenirle e gestirle; attivare il Comitato unico di garanzia, se è presente; se ha difficoltà a capire che cosa fare, chiedere sostegno al funzionario della categoria o del sindacato cittadino; decidere insieme a te di fissare un appuntamento con la consigliera di Parità della tua città (una figura istituzionale, che svolge gratuitamente funzione di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro). La consigliera, su mandato della persona interessata, può convocare il datore di lavoro e promuovere conciliazioni sia presso il proprio ufficio che presso la direzione territoriale del lavoro. Può anche produrre un ricorso giudiziale affinché il giudice accerti i fatti e ordini un piano di rimozione della condizione.

Chi è il delegato?

«Fare il delegato vuol dire rappresentare le condizioni di chi lavora insieme a te e vuol dire non guardare in faccia nessuno, ma essere in grado, sempre, di avere come riferimento i bisogni delle persone che vuoi rappresentare. Ho anche imparato che fare il delegato non è un mestiere, ma è un impegno, una scelta, quella di ragionare sul fatto che i problemi individuali vanno affrontati anche collettivamente». (Maurizio Landini, Segretario CGIL, 17 novembre 2021).

*Cgil Piemonte

©RIPRODUZIONE RISERVATA