



*Segreteria Nazionale*

Protocollo n.510/U-FP 2016

Roma, 25 novembre 2016

Al Ministro della Funzione Pubblica

On. Marianna Madia

Al Presidente della Conferenza delle  
Regioni

Dott. Stefano Bonaccini

Cara Ministra e Caro Presidente,

oggi ricorre la Giornata Internazionale di impegno contro la violenza sulle donne, tale ricorrenza rappresenta per noi un'occasione di riflessione e di partecipazione nei luoghi di lavoro sul fenomeno del femminicidio e più in generale del necessario cambio culturale nella relazione tra generi che contrasti ogni forma e fenomeno che generi vessazione e violenza sulle donne.

Tante sono le iniziative che in queste settimane abbiamo messo in campo per creare occasioni di approfondimento e discussione ma anche di proposta e di azione.

Passi in avanti ne sono stati fatti nel nostro Paese ma ancora non sufficienti ad evitare la reiterazione dei comportamenti violenti a danno delle donne che quotidianamente si consumano troppo spesso nel silenzio e nell'abbandono anche nei luoghi di lavoro pubblici.

Da tempo segnaliamo la necessità di investire nella rete dei servizi e di accoglienza per le vittime di violenza, di rendere efficaci quegli strumenti che ci sono, ad esempio è un segnale importante l'incremento di 5 milioni di euro che andranno al piano antiviolenza, ai servizi territoriali, ai centri antiviolenza e ai servizi di assistenza alle donne, determinato con la legge di bilancio, ma si può fare di più.

Siamo a sottoporVi una proposta concreta che attiene la nostra volontà e coerenza, più precisamente all'esercizio che dovremmo portare avanti con il rinnovo dei contratti per i dipendenti pubblici.

Tra le proposte già presenti nei documenti sindacali c'è il potenziamento dei Cug, strumento utile ma che andrebbe accompagnato da procedure da codificare e che prevedano la valutazione di impatto di genere delle misure di programmazione delle pubbliche amministrazioni che hanno riflessi sul rapporto di lavoro e sulla sua organizzazione.

Occorre esplorare il campo delle azioni di contrasto ai fenomeni di stalking e mobbing, forme di violenza più difficili da dimostrare e contrastare per assenza di strumenti normativi e di controllo ma soprattutto perché è scarsa l'attività di prevenzione di questi reati che potrebbe, invece, essere determinata da processi di formazione diffusa al rispetto della persona di tutto il personale e dal corretto esercizio del potere direttivo da parte delle figure apicali delle pubbliche amministrazioni, che troppo spesso utilizzano posizione dominante per esercitare le più varie forme di violenza sulle donne come di recente abbiamo denunciato.

Ma quello che più ci sembra utile rimarcare come impegno verificabile, che ci farebbe fare un significativo passo in avanti nel sostegno alle lavoratrici vittime di violenza è la declinazione dell'attuale previsione dell'articolo 24 del dlgs 80/15 e cioè che anche per *“le dipendenti di datore di lavoro pubblico, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Tale congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.*

*La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva”.*

La contrattazione collettiva, quindi, dovrà intervenire nel costruire ipotesi di frazionamento dei periodi di congedo in maniera quanto più flessibile tale da rispondere alle esigenze delle donne e soprattutto può migliorare quella previsione di legge di una limitazione a “tre mesi” della durata del congedo.

L'auspicio è che per tutte le lavoratrici pubbliche e private quel limite venga tolto e ricollegato ai tempi di ripresa e recupero psico-fisico soggettivo, perché ogni violenza è diversa e ogni persona ha diritto ad avere il tempo che le è necessario.

Nel mentre però abbiamo un'opportunità che ci può vedere impegnati insieme nel produrre un'azione concreta in favore delle donne vittime di violenza : aumentiamo nel prossimo contratto collettivo il periodo di congedo e costruiamo norme di miglior favore sulla fruizione del congedo per violenza e sul part-time.

Lavoriamo soprattutto insieme sugli ambienti di lavoro, sulla promozione di piani di formazione specifici che contrastino mobbing, stalking e violenze nei luoghi di lavoro, lavoriamo per rendere obbligatoria la valutazione di impatto di genere nella programmazione, facciamo per creare una diversa cultura che sconfigga la violenza sulle donne in ogni sua forma come comportamento socialmente tollerato, agiamo con azioni concrete che, oltre la doverosa condanna, dimostrino che le Istituzioni e chi rappresenta le lavoratrici ed i lavoratori si assumono la responsabilità di dare una risposta efficace, più ampia e più equa alle donne vittime di violenza.

Non di meno sarebbe importante che le Istituzioni tutte, dessero piena attuazione alla Convenzione di Istanbul.

La violenza sulle donne è stata declinata nel nostro Paese, nei provvedimenti conseguenti la ratifica, (e forse derubricata) come un problema di adeguamento del codice penale nell'inasprimento delle pene per i reati commessi a danno delle donne, ma ciò su cui occorre lavorare per sconfiggere questo fenomeno è la prevenzione, la rete di sostegno, il rispetto dei diritti individuali ed inviolabili della persona.

C'è ancora molta strada da percorrere, troppe ancora sono le vite spezzate dalla violenza maschile, troppe le violenze soffocate dall'assenza di sostegno e protezione alle vittime, troppo pervasiva ancora l'accettazione del fenomeno sia quando avviene nella vita privata che quando la dignità delle donne viene lesa in maniera pubblica.

Per questa ragione ogni giorno nei luoghi di lavoro e nel territorio operiamo per affermare la tutela della vita, della salute, della crescita professionale delle donne.

Ci sono tuttavia dei momenti in cui si può e si deve fare la differenza.

Lo chiederemo nei rinnovi contrattuali, lo facciamo nei luoghi di lavoro, nelle piazze, nella difesa delle reti antiviolenza : ci mobilitiamo e agiamo per essere **#nonunadimeno!**

Certi della condivisione, attendiamo celere riscontro e inviamo Distinti Saluti.

Serena Sorrentino

Segretario Generale Fp Cgil

