



CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE: INDIRIZZI DELLA RETE CUG AMBIENTE



Presentazione

Tra gli obiettivi del Programma Annuale delle Attività della Rete CUG Ambiente (di seguito Rete) per l'anno 2021, approvato con Delibera n. 95/2021 dal Consiglio del Sistema Nazionale Protezione Ambiente (di seguito SNPA), vi è l'adozione di posizioni condivise su tematiche emergenti e trasversali alle Amministrazioni (ARPA/APPA/ISPRA), cui i CUG della Rete appartengono, al fine di favorire il coinvolgimento degli stessi nel confronto interno alle Amministrazioni di appartenenza nella valutazione di molteplici tematiche di gestione.

In particolare, sono previsti i seguenti obiettivi operativi:

1.2 Elaborazione posizione condivisa su Contrasto alla violenza di genere (rif. Protocollo sottoscritto dalla Rete nazionale con le Ministre della PA e delle PO);

1.3 Elaborazione posizione condivisa sull'applicazione istituto contrattuale inerente congedo donne vittima violenza di genere.

Attesa la coincidenza della tematica della violenza contro la donna in generale e contro la donna lavoratrice in particolare, si è deciso di realizzare congiuntamente le due attività elaborando una proposta di attuazione del Protocollo nazionale che prevede un coinvolgimento dei CUG nella lotta alla violenza di genere, ruolo che, ovviamente, non può prescindere da un coinvolgimento delle amministrazioni di appartenenza (rif. obiettivo **1.2**).

Tra le prime azioni finalizzate a dare attuazione al citato Protocollo, la Rete CUG Ambiente ha ritenuto utile elaborare una informativa finalizzata a notiziare uniformemente il personale del SNPA del vigente istituto giuridico del cd. *congedo per le donne vittime di violenza*, al fine di promuovere la conoscenza del sistema di "tutele" predisposte dal legislatore e finalizzate a favorire e ad aiutare la donna, lavoratrice dipendente e vittima di violenza di genere, a superare il momento straordinariamente difficile che sta vivendo (rif. obiettivo **1.3**)



Contrasto alla violenza di genere – Proposte di attuazione del Protocollo di intesa del 18 novembre 2020.

Il fenomeno delle violenze, fisiche e psicologiche, che si perpetrano sia all'interno delle realtà familiari che extra-familiari, quindi anche nel mondo del lavoro, in danno di donne, è una emergenza sociale trasversale che non accenna ad esaurirsi e che, anzi, con le restrizioni adottate con le misure di contenimento della pandemia da Covid-19 ha fatto registrare una brusca impennata.

L'incremento e lo sviluppo del lavoro agile ha, indubbiamente, imposto la considerazione che tale modalità lavorativa, sebbene per un verso sia una opportunità per garantire una maggiore efficienza dell'attività amministrativa in uno al miglioramento della qualità di vita dei dipendenti pubblici, dall'altro impone una particolare attenzione alle condizioni di vita e di lavoro affinché non rappresenti un'ulteriore occasione per i fenomeni di violenza domestica.

Le norme in ambito nazionale ed internazionale sulle molestie e violenze sul luogo di lavoro sono numerose ed in continua evoluzione, da ultimo:

- la legge di bilancio 2017, art.1 c.218, che nel modificare l'art.26 del d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198, (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ha previsto espressamente in capo al datore di lavoro il **dovere** di adottare iniziative finalizzate a prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2020 recante “*Modelli dei cartelli, contenuti, lingue da utilizzare nonché modalità e tempistiche per l'esposizione del numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di stalking n. 1522*”;
- la legge 15 gennaio 2021 n. 4, di ratifica della Convenzione ILO n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, che riconosce *il diritto per tutti i lavoratori e le lavoratrici ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie*”, realizzando così, in uno alla Convenzione di Istanbul *sulla "prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica"*, ratificata dall'Italia con la l. n. 77/2013, una strategia comune contro la violenza. La Convenzione, più specificamente, ha promosso il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali per rendere effettivo il diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie, riconoscendo che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso, allargando il campo a violenze e molestie che si verifichino non solo in occasione di lavoro, ma anche in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro.

Nel quadro generale delle azioni finalizzate a prevenire e contrastare la violenza sessuale e di genere e gli atti persecutori, lo scorso 18 novembre 2020, è stato sottoscritto il “*Protocollo di intesa sul Contrasto alla violenza di genere*”, tra la Ministra per la pubblica Amministrazione, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia e la Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia.



Si è inteso, in tal modo, valorizzare il ruolo che in ciascuna amministrazione pubblica ha il CUG quale osservatore privilegiato rispetto alle situazioni di malessere percepite e/o vissute dal personale e interlocutore di tutti quei soggetti che, nell'organizzazione, sono deputati a promuovere e sostenere azioni finalizzate a garantire il reciproco rispetto tra il personale, la soluzione non violenta dei conflitti interpersonali, la parità tra uomini e donne scevra da ruoli di genere stereotipati ed il contrasto alla violenza di genere.

L'amministrazione pubblica, in qualità di datore di lavoro esemplare, è chiamata ad adottare tutte le iniziative idonee a garantire la salute e la sicurezza del personale e, quindi, anche a prevenire e contrastare i fenomeni di violenza o molestia di genere che comportano stress elevato, perdita motivazionale, aumento di incidenti, allontanamento dal lavoro, disabilità, finanche alla morte.

La Rete CUG Ambiente, nel condannare la violenza in ogni forma, ritiene di dovere promuovere e sostenere il ruolo attivo che ciascun Comitato può svolgere nell'ambito della propria amministrazione per contrastare il fenomeno della violenza di genere, nella convinzione che ciascun CUG possa dare un importante contributo per prevenire, conoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne, non solo intercettando le situazioni che si verificano all'interno delle amministrazioni, ma anche contribuendo a far crescere la cultura del rispetto in termini generali, anche all'esterno delle amministrazioni cui appartengono, mediante la realizzazione di percorsi formativi per la prevenzione e il riconoscimento dei comportamenti a rischio, a partire dal luogo di lavoro sino a comprendere l'ambiente familiare e sociale.

La Rete è concorde nel ritenere che azioni coordinate ed integrate tra i diversi CUG e le amministrazioni di riferimento all'interno del SNPA consentiranno di ottimizzare risorse ed energie favorendo la massimizzazione dei risultati delle azioni realizzate.

La Rete conviene, quindi, sulla necessità di perseguire obiettivi condivisi ed adottare politiche concordate a livello di Sistema Nazionale per contrastare i fenomeni di violenza di genere.

I tre pilastri interconnessi su cui la Rete ritiene necessario impegnarsi sono:

- **PREVENZIONE:** divulgazione di materiale informativo tra il personale con indicazione dei riferimenti utili in caso di emergenza (1522, rete Centri Anti-Violenza di riferimento sul territorio, ecc.), pubblicazione del Numero antiviolenza 1522 sui rispettivi siti istituzionali e sul sito SNPA, adozione e/o aggiornamento di codici di condotta nel SNPA per contrastare e sanzionare qualsiasi forma di discriminazione di genere, promozione delle relazioni interne tra il CUG e gli altri soggetti interni all'organizzazione che possono contribuire in maniera efficace a contrastare fenomeni di violenza o molestie di genere nel luogo di lavoro (Consigliere/a di Fiducia, Consigliera di parità, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Responsabile risorse umane, Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, OIV/Nucleo di Valutazione ecc);
- **FORMAZIONE/INFORMAZIONE/SENSIBILIZZAZIONE:** realizzazione di corsi/convegni/seminari rivolti al personale SNPA sul riconoscimento della molestia sessuale non solo fisica e psicologica ma anche verbale e digitale (posta elettronica e social), sui temi della legalità, della trasparenza, della correttezza, della dignità e del rispetto nei



rapporti interpersonali, della comunicazione non violenta e del contrasto agli stereotipi ed ai pregiudizi di genere;

- **MONITORAGGIO** del fenomeno all'interno delle Amministrazioni della Rete anche mediante indagini di clima e attraverso la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato prevista dal d.lgs.81/2008 e s.m.i., laddove le molestie morali e/o sessuali rientrano tra quegli indicatori critici denominati "eventi sentinella" e riportati nel Documento di valutazione dei rischi.

Di seguito le **prime azioni** che la Rete CUG Ambiente intende promuovere nelle Amministrazioni del SNPA:

- così come previsto dal DPCM 30 ottobre 2020, l'esposizione nei locali dove si erogano servizi diretti all'utenza del cartello promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità, in posizione visibile al pubblico, recante il numero verde di pubblica utilità 1522 per il sostegno alle vittime di violenza e *stalking*, utilizzando il modello grafico allegato al DPCM citato (cfr. **All. 1**);
- la pubblicazione del cartello di cui al precedente punto sulla *home page* dei siti istituzionali nelle Amministrazioni del SNPA e sul sito SNPA;
- realizzazione di una *brochure* per il personale contenente riferimenti utili in caso di violenza o *stalking*;
- realizzazione di una informativa interna in merito al cd. Congedo per le vittime di violenza (cfr. **All.2**), al fine di diffondere la conoscenza del sistema di "tutele" predisposte dal legislatore.

LA RETE CUG AMBIENTE

Bibliografia e riepilogo della normativa in materia:

- *Articolo 2087 del codice civile* che sancisce "un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore".
- *Decreto legislativo del 30 marzo 2001 n.165, art. 30 comma 1 bis*, prevede percorsi di protezione per lavoratrici/lavoratori vittime di violenze o molestie di genere.
- *Decreto legislativo dell'11 aprile 2006 n. 198*, (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) *art. 26* (come da ultimo modificato dalla legge di bilancio 2017 art.1 c.218) che, oltre a sancire una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere, prevede espressamente in capo al datore di lavoro il dovere di adottare iniziative finalizzate a prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
- *Decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 e s. m.i. - art. 28*, individua fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli connessi alle differenze di genere".



- *Convenzione di Istanbul* (11 maggio 2011) ratificata in Italia con la Legge 27 giugno 2013, n. 77.
- *Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93*: “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province”.
- *Legge 15 ottobre 2013, n. 119*: “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province”.
- *Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80*: “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”.
- *Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere* della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015.
- *Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020*, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017.
- *Servizio Studi del Senato*, nota breve n.131 – settembre 2019.
- *Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2020* recante “Modelli dei cartelli, contenuti, lingue da utilizzare nonché modalità e tempistiche per l'esposizione del numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di stalking n. 1522”.
- *Protocollo di intesa del 18 novembre 2020* tra il Ministro per la pubblica Amministrazione *ff.*, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia con la Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia.
- *Protocollo di intesa dell'8 marzo 2021* tra il Ministro per la pubblica Amministrazione, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, il Ministro dell'istruzione e la Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia.
- INAIL – Opuscolo 2021 “*Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*”.