

# Notiziario

della  
Federazione Nazionale Assicuratori



FEBBRAIO 2008 - ANNO 57 - NUMERO 1  
SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE ART. 2 COMMA 20/C  
LEGGE 662/96 - FILIALE DI MILANO  
(AUT. DEL TRIBUNALE DI MILANO DEL 19/3/1984 N. 84)



# Sommario

<input type="checkbox"/>	Barbarie e civiltà	pag.	3
<input type="checkbox"/>	Un momento di svolta	pag.	6
<input type="checkbox"/>	Un progetto per cambiare	pag.	8
<input type="checkbox"/>	Che fare	pag.	9
<input type="checkbox"/>	Conciliare le responsabilità	pag.	11

## Notiziario della F.N.A. Federazione Nazionale Assicuratori

**Direttore**

*Teodoro Sylos Calò*

**Direttore Responsabile**

*Alessandro Gabrielli*

**Redazione**

*Marina Croci  
Fabio Pavesi*

**Milano**

*Via Vincenzo Monti, 25*

*Tel.: 02 48 011 805*

*Fax: 02 48 010 357*

*Sito Web: [www.fnaitalia.org](http://www.fnaitalia.org)*

*E-mail: [fnami@fnaitalia.org](mailto:fnami@fnaitalia.org)*

**Roma**

*Via Montebello, 104*

*Tel.: 06 978 42 126*

*Fax: 06 233 248 422*

**Stampa**

*Ingraf Industria Grafica srl  
Milano*

*Autorizzazione del Tribunale di  
Milano del 17 marzo 1984 n. 156*

# BARBARIE E CIVILTÀ

Il Consiglio Generale, tenutosi a Riccione dal 19 al 21 novembre 2007, ha visto protagonisti numerosi Quadri sindacali, che hanno dato un apporto serio, costruttivo ed intelligente al dibattito, spaziando su svariati temi di ampio respiro con analisi approfondite quanto interessanti.

Molti i giovani, segno della vitalità di questa Organizzazione e, tra essi, non poche le donne, che hanno, tra l'altro, toccato con lucida ed appassionata profondità tematiche squisitamente femminili, affrontando sotto l'aspetto sociale, politico e contrattuale le problematiche ed i problemi concreti, afferenti alle pari opportunità.

La relativa struttura nazionale ha quindi dimostrato di essersi attivata con fattiva determinazione e certo i risultati non tarderanno a farsi vedere, nelle varie aziende.

Gli interventi delle attiviste hanno contribuito a connotare qualitativamente i lavori del Consiglio, portando avanti un'azione di confronto con i colleghi di sesso maschile ed aprendo una collaborazione forte e coesa su argomenti che, apparentemente interessanti le sole donne, riguardano in realtà la qualità della vita e la dignità dei lavoratori nel loro complesso, non essendo riducibili alla sola dimensione femminile.

Ciò non potrà che portare ad un innalzamento del livello del dialogo interno e ad una maggiore, rinnovata energia di tutta la nostra organizzazione.

Per tale motivo, abbiamo ritenuto opportuno dedicare questo numero del Notiziario agli elaborati delle componenti il Coordinamento Pari Opportunità, che riportiamo così come sono stati pronunciati.

A conclusione, una raccolta di, riteniamo interessanti, informazioni relative alla tematica della violenza nei confronti delle donne, sulla quale purtroppo non c'è sufficiente coscienza.

L'8 novembre u.s. ho partecipato all'incontro del Coordinamento per Pari Opportunità che si è tenuto a Milano.

Sono stata particolarmente colpita, anche se non stupita, dalla realtà vissuta ancora oggi da moltissime donne nel mondo.

Carla Prassoli, quale Rappresentante per l'FNA all'UNI (Union Network International), ha partecipato a molti convegni sulla situazione delle donne che lavorano nel mondo, ci ha molto sensibilizzato rispetto alla gravità della situazione di alcune realtà dove le donne non sono nemmeno considerate esseri umani.

Il tema "donna" è sicuramente uno di quelli più discussi in questi ultimi anni in tutto il mondo, ma in particolar modo nei Paesi in via di sviluppo, dove la donna sta faticosamente cercando di crearsi uno spazio, anche nel mondo del lavoro oltre che nel suo ruolo biologico e tradizionale della procreazione e della cura della famiglia.

Nel corso della sua vita una donna su 3 nel mondo subisce violenza. Una su 4 è vittima di violenze domestiche. Ogni anno 4 milioni di donne e bambine vengono sfruttate o costrette alla prostituzione.

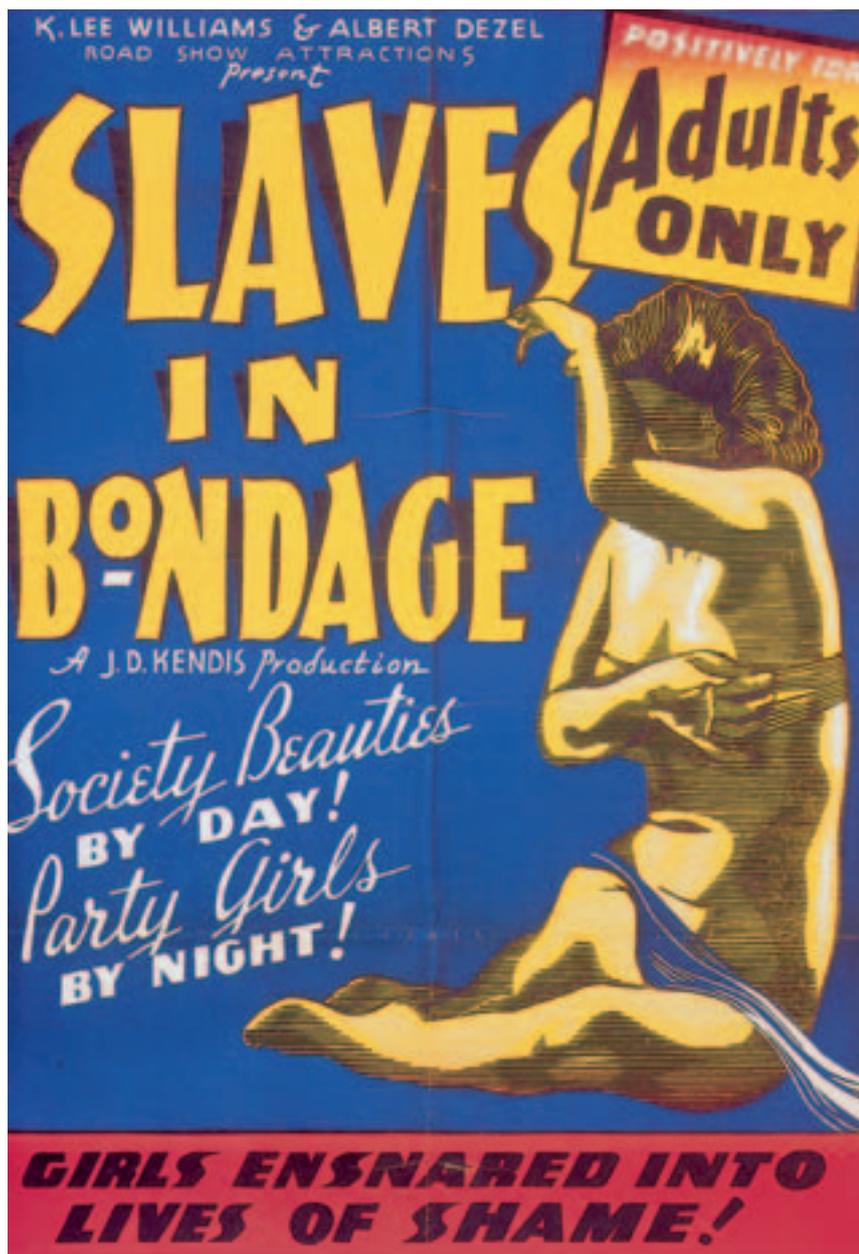
Il governo cinese sottopone le donne tibetane ad operazioni di sterilizzazione forzata o le priva dei figli appena nati, uccidendoli con iniezioni di alcool a 90 gradi alla testa.

Ancora oggi in Cina un bambino maschio sarà vanto per la famiglia, una bambina certamente non altrettanto. Sintomatici a questo proposito due detti cinesi: "Un figlio maschio è come legna da

ardere, una figlia femmina è solo una perdita (monetaria)", "Una figlia porta danno per tre generazioni", anche se la Repubblica Popolare Cinese aveva garantito fin dai suoi albori (1949) la parità tra uomini e donne, pari diritti al lavoro, alla proprietà e all'istruzione.

Le donne birmane dello stato di Shan, dove lo stupro è utilizzato dal regime militare come arma di guerra contro il desiderio di autodeterminazione del popolo sono costrette a cercare rifugio nella vicina Thailandia e spesso cadono vittima dello sfruttamento e della prostituzione. Da 250.000 a 500.000 donne sono state vittime degli stupri utilizzati come arma di guerra durante il genocidio in Rwanda.

La vita delle donne sotto i regimi fondamentalisti come quello dei talebani è terribile. I fondamentalisti non accettano il fatto che le donne facciano parte della società. A loro non è permesso farsi curare, istruirsi o divertirsi. Le donne sono anche private di educazione, non hanno il diritto di lavorare e non possono lasciare la casa se non con un maschio che le scorti (di solito un parente stretto).



Nessuna donna può essere curata od operata da un medico di sesso maschile. Sono costrette a indossare sacchi senza forma, chiamati burqa, per nascondere completamente i loro corpi. Non possono mostrare neppure le caviglie o i polsi. Non sono tollerati nemmeno il trucco, i tacchi alti che fanno rumore, il canto o il riso. Le donne e le bambine vengono uccise in nome dell'onore, vendute come bestiame, costrette a

sposarsi senza possibilità di scegliersi il marito e muoiono per mancanza di assistenza sanitaria di base o sono sottoposte a una vita di umiliazioni, servitù, ignoranza e miseria.

E ancora in India le donne sono per lo più relegate ai margini della vita economica e sociale. Non dimentichiamo la piaga degli aborti selettivi, che incrementano la popolazione maschile a discapito di quella femminile, e la barbara usanza di sfigurare il volto delle donne con l'acido se rifiutano un corteggiamento o un matrimonio combinato. E

che dire del destino di emarginazione e di espiazione cui sono costrette le vedove Indù? Il 70 per cento delle donne è vittima di violenze. Ogni tre minuti una donna subisce abusi, ogni ventinove una viene violentata, ogni settantasette una viene uccisa per non aver soddisfatto i desideri del marito o di un parente.

Dopo essere stata approvata dal Parlamento nel corso del 2005, la Legge per la Protezione delle Donne dalla violenza domestica è entrata in vigore, provocando reazioni contrastanti nell'opinione pubblica indiana. Il provvedimento, da molti definito storico, ha come obiettivo la tutela delle donne da ogni tipo di abuso e prevede pene che vanno dall'anno di carcere al pagamento di un'ammenda di 20 mila rupie, circa 335 euro, per chiunque lo violi.

Fortunatamente a fronte di situazioni come queste ce ne sono altre dalle quali dovremmo prendere esempio.

Le donne in Norvegia hanno saputo guadagnarsi posizione e influenza nella sfera politica. Trenta anni fa, soltanto il 15% dei rappresentanti dello Storting (il Parlamento norvegese) erano donne, mentre negli ultimi anni il dato oscilla tra il 36 e il 39%. L'aumentata parità tra i due sessi nell'ambito decisionale è legata a doppio filo alle opportunità di istruzione e di carriera per le donne.

La partecipazione delle donne nel mercato del lavoro norvegese non è mai stata così alta – a livello mondiale è la più grande. Il 75 per cento delle donne comprese tra i 25 e i 66 anni di età ha un'occupazione, mentre la percentuale degli uomini si attesta sull'82 per cento. Anche le donne con bambini piccoli sono molto rappresentate nel mondo del lavoro. Tra quelle con bambini sotto i tre anni d'età il 72 per cento ha un'occupazione (2004).

Nell'evoluzione della politica norvegese a favore della famiglia e della parità, la

premesse chiave è stata che sia le donne che gli uomini devono essere in grado di prendere parte alla vita familiare e al mondo del lavoro.

Nel mondo sono solo 7 le donne capi di stato. Oltre a qualche primo Ministro, sparso qua e là, ma i conti non tornano comunque. E pensando a quanto è grande il mondo è facile fare le proporzioni.

E in Italia?

In realtà ce lo hanno già chiesto ufficialmente alla V Conferenza Mondiale sulle Donne, l'anno scorso, quando il nostro Paese è stato "rimproverato" da autorevolissime istituzioni mondiali, per non aver attuato adeguate politiche e strategie in favore delle donne per promuovere la loro progressione nella vita pubblica, nel sociale, in politica.

E i numeri, ancora una volta, sembrano dar ragione a questo stato di cose.

Nella classifica mondiale l'Italia occupa l'85° posto e, se qualcuno lo avesse scordato, è fanalino di coda come presenza femminile nelle rappresentanze nazionali al Parlamento europeo e terz'ultima nel confronto fra i parlamenti nazionali dei Paesi dell'Unione Europea.

Ed il 2007 è l'anno della donna!

All'interno del Piano Nazionale di Riforma che il Governo Italiano presenta ogni anno al Governo Europeo uno degli obiettivi più qualificanti è certamente quello relativo all'occupazione femminile che dovrebbe raggiungere il 60% entro il 2010.

L'Italia, il cui tasso nel 2006 si attesta al 46,3% rispetto alla media dell'Unione del 57,4% si trova largamente al di sotto dell'obiettivo finale fissato al 57% per il 2005.

L'innalzamento del tasso di occupazione femminile è dunque una priorità su cui impegnarsi per elevare il potenziale di

crescita e per garantire una più equa ripartizione delle risorse.

Si impone un cambio di passo nelle politiche a favore delle donne e questo cambio di passo significa: innalzare l'occupazione femminile, equiparare le condizioni di partenza nella società tra uomini e donne.

La scarsa partecipazione delle donne ai centri decisionali è spesso legata alle difficoltà di conciliare vita privata e vita professionale, all'inequale ripartizione delle responsabilità familiari, nonché alla discriminazione sul lavoro e nella formazione professionale.

Viviamo ancora in una società in cui la donna per educazione, per schemi mentali di riferimento, per necessità familiari o per problemi di gestione preferisce - o è costretta a scegliere -

la famiglia rispetto ad un percorso di lavoro. Molte donne a cui viene offerta l'opportunità di avere una posizione di responsabilità si tirano indietro perché temono di mettere in discussione la propria vita familiare.

Per questo ritengo molto importante che le aziende del nostro settore portino avanti il progetto "Conciliare le responsabilità" promosso dalla Commissione Nazionale Mista Pari Opportunità costituito da un pacchetto multi-tasking di supporto alla conciliazione delle responsabilità professionali e di vita dei dipendenti del settore assicurativo italiano.

Un invito a tutti, uomini e donne, colleghi RSA che lavorano nelle aziende a sensibilizzare tutti i lavoratori sull'importan-

za di questo progetto estremamente innovativo e di grande utilità sociale.

Esprimo inoltre il desiderio a tutte le colleghe per un impegno costante e fattivo al fine di portare avanti i temi di pari opportunità in tutte le aziende condividendo con il coordinamento le problematiche ed i progetti con la speranza che, anche a piccoli passi, si possa giungere ad una situazione soddisfacente per tutti noi, che ci permetta di vivere serenamente in famiglia e nel mondo del lavoro.

Rita Mazzarella



# UN MOMENTO DI SVOLTA

L'argomento che voglio trattare è quello delle Pari Opportunità ed in modo particolare voglio raccontarvi dell'incontro del Coordinamento per le Pari Opportunità che si è tenuto a Milano l'8.11.2007.

In occasione di questo appuntamento, Carla Prassoli è riuscita a riunire intorno ad un tavolo una ventina di donne molto motivate, provenienti da tutta Italia che, con rinnovata energia ed una consapevolezza diversa, dovuta ad una crescita personale, ha lavorato un'intera giornata in piena sintonia, per l'obiettivo comune.

Per questo motivo voglio ringraziare Carla Prassoli e tutte le Colleghe che, conscie degli ostacoli presenti sul percorso, hanno dato la loro disponibilità per lavorare insieme, mettendo in campo una grande energia.

Ci siamo innanzitutto focalizzate sui riferimenti normativi ed in particolare sul decreto legislativo 198 del 2006, che negli artt. 42 e seguenti stabilisce cosa sono, come si realizzano e come si possono finanziare le azioni positive viste come occasioni per apportare cambiamenti all'interno del tessuto organizzativo e sociale a vantaggio della crescita professio-

nale delle lavoratrici. Per azioni positive si intendono quelle azioni dirette a favorire l'occupazione femminile realizzando l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Altra norma importante è la legge 53 dell'8 marzo 2000 che in tema di conciliazione lavoro e famiglia mette a disposizione delle imprese risorse finanziarie per consentire, tramite la flessibilità dell'orario di lavoro, alle lavoratrici una più facile gestione dei vari aspetti lavorativi e familiari.

Pertanto chiedo a voi tutti, di far conoscere alle Colleghe ed ai Colleghi l'esistenza di questa opportunità che i datori di lavoro, se vogliono, hanno e possono utilizzare per favorire le donne che lavorano nella gestione delle responsabilità per migliorare la loro qualità di lavoro e di vita.

Ho detto tutti, perché questa tematica, ampiamente dibattuta nel mondo ed in particolare in Europa, è stata seguita dal sindacato che ha saputo tramutarla, anche di recente, in normativa assolutamente interessante e piena di contenuti.

Come tutte le norme, però, devono trovare attuazione pratica, e questo può verificarsi solo con il convinto ed appassionato apporto di tutte le RSA ed il coinvolgimento di tutte le Segreterie Provinciali.

È infatti nostro compito, uomini e donne, diffondere presso i Colleghi e le aziende, le istanze culturali tese a superare, come retaggio di tempi meno civili, le discriminazioni.

Se solo le donne si occupassero dei problemi femminili avremmo un sindacato

monco e schizofrenico, quindi inutile se non dannoso.

Inoltre, ogni problematica, anche se apparentemente particolare, riguarda in realtà i lavoratori tutti e, soprattutto, la loro dignità collettiva.

Quindi, secondo me è necessario "aprofittare" della maggiore attenzione che si è creata intorno alle problematiche delle pari opportunità.

Questo è il momento giusto e lo strumento per risvegliare l'attenzione nelle aziende sono proprio le Commissioni Pari Opportunità Aziendali che, previste dal nostro CCNL all'art. 49 e regolate dall'art. 13, si arricchiscono in ogni rinnovo contrattuale di argomenti per poter monitorare le condizioni del personale femminile e promuoverne la crescita professionale.

Per questo l'obiettivo primario che ci siamo poste nel corso dell'incontro dell'8 novembre è proprio quello di lavorare all'interno delle nostre aziende per costituire queste Commissioni Paritetiche e metterle in condizione di realizzare gli importanti obiettivi stabiliti dal CCNL.

Per portare una maggiore sensibilità rispetto alle tematiche femminili abbiamo oggi anche un altro importante elemento introdotto proprio in questo CCNL che è il "Protocollo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa" dove si sottolinea l'importanza di valori finalizzati ad uno sviluppo di un sistema socialmente sostenibile attraverso la salvaguardia dei diritti fondamentali contrastando ogni forma di discriminazione basata sul sesso, sulla razza, sulla religione, sull'orientamento politico ecc..

Con questo protocollo le aziende si sono

impegnate a conciliare le loro esigenze di profitto con i valori dell'etica ponendo particolare attenzione ai temi sociali per uno sviluppo globale del settore.

È chiaro che per porre in atto questo nuovo atteggiamento le aziende devono passare attraverso una revisione totale del loro comportamento e delle politiche da realizzare nei confronti di tutto il personale con particolare attenzione a quello femminile.

Dobbiamo pertanto monitorare in continuazione le realtà aziendali e spingere i nostri datori di lavoro verso la realizzazione di progetti che sono stati studiati proprio per la conciliazione delle responsabilità.

Come sappiamo è costituita e opera nel nostro settore la Commissione Mista Nazionale per le Pari Opportunità di cui è responsabile Carla Prassoli, con la collaborazione di Roberta Iacuitti e Maria Teresa Mosca.

A settembre sono stata invitata ad un incontro tenutosi presso l'Ania durante il quale è stato presentato un progetto pensato e sviluppato dalla Commissione Mista Nazionale per le Pari Opportunità del settore assicurativo chiamato "Conciliare le responsabilità" e costituito da un "Pacchetto multi-tasking di supporto alla conciliazione delle responsabilità professionale e di vita del settore assicurativo italiano".

In breve, questo progetto supporta le nostre svariate responsabilità con una serie di servizi forniti da ONLUS che ci aiuterebbero nella gestione della routine familiare, dei figli, dei membri anziani della famiglia consentendoci una migliore conciliazione con le nostre responsabilità lavorative. Per fare degli esempi possiamo ipotizzare i seguenti servizi:

#### Per i figli

- servizio di accudimento dei figli durante il periodo di interruzione delle lezioni;
- servizio di accompagnamento dei figli

da e per la scuola;

- servizio di asilo convenzionato;
- servizio di pre e dopo scuola;
- servizio di baby-sitting in caso di malattia dei figli:

#### Per i membri anziani della famiglia

- servizio badanti convenzionate a tariffa agevolata;
- servizio di acquisto e consegna di medicinali a domicilio;
- fornitura di pasti pronti a domicilio;
- sportello di sostegno psicologico;
- servizio di accompagnamento alle visite mediche.

#### Per la routine familiare

- servizio di risoluzione delle emergenze domestiche come elettricista, idraulico ecc. convenzionati;
- spesa cooperativa con ordinazione per via telefonica o telematica con consegna a domicilio o sul posto di lavoro.

Quando, tramite le Commissioni Pari Opportunità Aziendali, riusciremo ad ottenere il benessere da parte delle aziende alla realizzazione del progetto, l'azienda stessa dovrà rivolgersi alla Commissione Mista Nazionale Pari Opportunità per l'avvio delle procedure per la messa in atto del progetto stesso.

Questo lavoro studiato, pensato e voluto dalla Commissioni Nazionali Mista Pari Opportunità costituisce un vero momento di svolta, una grande novità rispetto ad altre iniziative ed un investimento per il futuro delle donne che lavorano.

Questo progetto mi entusiasma molto perché mi sembra un aiuto con-

creto e pratico da poter dare alle Colleghe ed ai Colleghi per diminuire lo stress causato dal peso e dalle preoccupazioni dei troppi doveri che ci troviamo a gestire.

Lo stesso entusiasmo ho piacevolmente riscontrato nelle Colleghe presenti all'incontro dell'8 novembre nelle quali ho notato anche un forte spirito di gruppo ed un grande desiderio di lavorare insieme, una bella carica.

Sono certa che questa carica e questa determinazione permarranno intatte nel tempo consentendo al Coordinamento di esprimersi con coerenza e fattività, all'altezza non solo dell'organizzazione cui apparteniamo ma anche delle importanti e nobili problematiche che stiamo affrontando.

Viviana Oggioni



# UN PROGETTO PER CAMBIARE

**V**orrei portare questa mia piccola testimonianza riguardo alla Commissione Pari Opportunità.

Fino a pochi giorni fa, anche io come probabilmente molti di voi, pensavo che si trattasse di una commissione soltanto di facciata, assolutamente inoperativa, un po' da vecchie femministe, istituita addirittura a livello di CCNL per far finta di fare qualcosa. Dopo aver partecipato al Coordinamento donne della F.N.A. invece, mi sono convinta che forse sta finalmente nascendo una nuova epoca: quella della concretizzazione di un progetto, magari un po' ambizioso ma, così come si diceva per la piattaforma del CCNL, non per questo irrealizzabile.

Vorrei poter cambiare nome a questa Commissione affinché fosse più inerente alle problematiche su cui potrebbe intervenire, ma ciò non è possibile.

Dobbiamo invece essere noi a cambiare atteggiamento e vederla sotto una nuova luce:

- la C.p.o. non si limita affatto, come fa presupporre il nome, alle pari opportunità uomo-donna e neanche si occupa solo di donne. Stanno cambiando i tempi e le esigenze che fino ad ora si intendevano solo femminili adesso possono riguardare entrambi i sessi (per esempio fino a poco tempo fa solo

le madri si occupavano dei figli, ma adesso con la legge sui congedi parentali, anche i padri hanno le stesse possibilità e addirittura si cerca di incentivarli concedendo loro un maggior numero di mesi di aspettativa).

- Non è assolutamente solo fumo negli occhi. La C.p.o. esiste già da tempo a livello nazionale. Sta nascendo in tutte le realtà aziendali o di gruppo e la cosa importante è che si tratta di commissioni paritetiche costituite da 5 membri di parte sindacale e 5 di parte aziendale.

- LE AZIENDE CHE ADERISCONO AI PROGETTI PROPOSTI DALLE COMMISSIONI PARI OPPORTUNITA' POSSONO BENEFICIARE DI CONTRIBUTI FINO ANCHE AL 100% DEL COSTO.

- Ci sono aziende, in cui la C.p.o. è già operativa, che si sono rese disponibili ad un confronto su certi progetti.

Il progetto "CONCILIARE LE RESPONSABILITÀ", a cui vorremmo aderire, ha l'obiettivo di cercare di armonizzare al meglio la vita lavorativa con la vita privata (casa, famiglia, figli, anziani, etc.) non solo in termini di flessibilità di orario ma anche di servizi (per esempio servizi di supporto nell'accudire i figli, uno sportello per le procedure burocratiche degli uffici pubblici, oppure la possibilità di effettuare una spesa cooperativa per via telefonica con consegna a domicilio o sul posto di lavoro, etc.). Questo può essere il percorso da prendere in considerazione contando anche sulla disponibilità delle aziende che infatti,

senza spendere niente o quasi, possono così dimostrare di porre l'attenzione alle risorse umane (vedi anche l'art. del CCNL sulla responsabilità sociale d'impresa) e "tenere buoni i dipendenti", i quali se sono meno stressati vivono meglio anche il lavoro e probabilmente hanno anche meno richieste verso l'azienda (magari anche in termini economici).

Allora è questo il momento di cambiare, noi per primi, opinione a proposito della C.p.o. Dobbiamo valorizzarla e renderla operativa al massimo perché l'obiettivo del sindacato è il Lavoratore e con la C.p.o., sembra impossibile, ma possiamo collaborare con le aziende (magari per motivi diversi) allo stesso obiettivo: il Lavoratore appunto.

Meri Ermini



# CHE FARE

**Q**uello della violenza nei confronti delle donne è un fenomeno complesso, che ha radici antiche e può riguardare chiunque. Negli ultimi anni, però, appare in netto aumento o, comunque, è aumentata la consapevolezza di chi subisce questi soprusi e la volontà di uscire allo scoperto. Lo ha dimostrato anche la manifestazione del Novembre scorso, che ha visto scendere in piazza a Roma migliaia di donne per la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne istituita dall'ONU. Per fare fronte a questo fenomeno davvero preoccupante, c'è la volontà di creare leggi più severe, per punire chi compie questi reati e, soprattutto, per tutelare chi ne è vittima. Per ora, però, sembra vicina all'approvazione solo la parte della proposta di legge che riguarda lo stalking, che consiste in persecuzioni di vario tipo. Servirà per migliorare la situazione?

## **NEL 2006 QUASI 3 MILIONI DI EPISODI**

Nei giorni scorsi il ministro delle Politiche per la famiglia, Rosi Bindi, ha organizzato un convegno sul tema "La violenza in ambito familiare". I numeri parlano chiaro: in Italia, oggi, ogni due giorni muore una donna a causa di una violenza, che nella maggioranza dei casi avviene in famiglia. Solo nel 2006 sono state poco meno di tre milioni le donne fra i 15 e i 70 anni che hanno subito un'aggressione fisica o sessuale da parte del partner o ex partner. E a livello europeo la violenza è la prima causa di morte per

le donne da 16 a 44 anni.

Secondo le statistiche, le donne che presentano denunce sono soprattutto quelle con un elevato grado di istruzione e con incarichi di responsabilità. Probabilmente perché sono quelle che hanno più consapevolezza del problema e del proprio valore, oltre a essere quelle che hanno a disposizione più alternative (a livello economico, sociale e anche di sistemazione). Le altre, spesso, tacciono.

## **LE NORMATIVE ATTUALI**

Una normativa che regola questo tipo di reati contro le donne esiste già. L'articolo più significativo è il numero 572 del Codice penale, che tratta dei maltrattamenti in famiglia e prevede una pena da uno a cinque anni di reclusione per chi commette una violenza (come percosse, ingiurie o minacce) contro le donne e i figli.

Anche l'articolo 610 è importante: legifera in materia di violenza privata, stabilendo che chiunque costringa altre persone a fare o tollerare qualche cosa contro la sua volontà è punito con la reclusione fino a quattro anni.

Nel 1996 è stata poi approvata la legge 66 per reati di violenza sessuale, che ha riconosciuto lo stupro non più come reato morale, ma contro la persona. Questa è stata la prima legge a comportare un cambiamento di grande portata non solo in termini giuridici, ma anche sociali e culturali.

## **IL DECRETO SULLO STALKING**

Il nuovo pacchetto su questi reati è

stato presentato per la prima volta in Parlamento a fine 2006, ma ha dato origine a molte discussioni. Così, per snellire l'iter di approvazione, la Camera ha deciso di considerare separatamente la parte che riguarda lo stalking.

Per stalking si intendono tutte le forme di persecuzione che mettono a rischio la sicurezza della donna e la condizionano a livello psicologico. Rientrano in questa categoria anche le telefonate continue, i pedinamenti, i controlli. Nella metà dei casi sono comportamenti messi in atto da parte di ex partner che vogliono continuare una relazione finita e sono reati in grande aumento.

## **UNA TUTELA MAGGIORE**

L'introduzione della normativa allo studio prevede che si possa intervenire in maniera più efficace a tutela della vittima, attuando misure cautelari specifiche. Il giudice, su richiesta del magistrato, potrebbe stabilire una serie di divieti a carico del persecutore, come l'obbligo di dimora (per esempio in un altro comune) o un ordine di allontanamento (nel caso

in cui viva con la vittima).

Questo reato è già previsto in molti paesi europei ed extraeuropei. Se venisse approvato anche in Italia, potrebbe costituire un valido aiuto per le donne, che sarebbero tutelate anche nelle fasi precedenti al crimine o alla violenza vera e propria, per scongiurare alcuni omicidi che hanno avuto come precedente proprio lo stalking.

### **NEL MALAUGURATO CASO**

Se si è vittime di una violenza fisica, è bene andare al Pronto soccorso, dichiarare che cosa è successo e fare denuncia (in genere, l'ospedale chiede l'intervento dei Carabinieri).

La vittima ha difficoltà a presentare denuncia, non solo a livello psicologico, ma anche pratico: spesso vive con il suo aggressore e teme di peggiorare la situazione. Se poi non ha un altro posto in cui andare, spesso tace, per non provocare una reazione più violenta.

Spesso la donna si lascia ingannare da false promesse. Il marito, dopo il primo episodio o la prima denuncia, dichiara che non succederà più. Quasi sempre la donna si illude che sia veramente così, ma gli episodi si ripetono ed è sempre più difficile uscirne.

### **CHIEDERE AIUTO**

Se ci si trova in una situazione di pericolo immediato, bisogna chiedere l'intervento della Polizia, chiamando il 112 o il 113. È importante che anche amici o vicini di casa intervengano. Non si tratta di "impicciarsi": la violenza in famiglia non è un problema privato, ma sociale, che richiede attenzione da parte di tutti.

### **IL PROGETTO SARA**

Nella maggior parte dei casi, gli omicidi o i fatti più gravi non nascono all'improvviso, ma sono preceduti da segnali di allarme ben precisi. Spesso le vittime li ignorano o non attribuiscono loro la giusta importanza. Invece è fondamentale identificarli per evitare che la situazione degeneri.

Per questa ragione, da qualche tempo, la Polizia di Stato e nello specifico il Servizio centrale operativo della Direzione centrale anticrimine, ha fatto proprio il progetto Sara (Spousal assault risk assessment), che serve a valutare la situazione di rischio, in particolare la possibilità che la violenza venga ripetuta.

È un metodo che aiuta a mettere in luce i fattori di rischio che, se valutati attentamente, permettono di capire se la situazione è un "codice bianco, verde o rosso", cioè rischio basso, medio o elevato. Grazie a questo progetto, la Polizia è ancora più preparata ad affrontare tali reati. Anche per questa ragione, la donna non deve essere titubante nel chiedere aiuto.

Per informazioni, consultare il sito internet [www.sara-cesvis.org](http://www.sara-cesvis.org)

### **I CAMPANELLI D'ALLARME**

Secondo il progetto Sara possono essere considerati come segnali di

allarme questi elementi:

- L'uomo ha già compiuto violenze, anche verso altre donne;
- C'è stata una escalation di violenza sia in termini di frequenza sia di intensità: per esempio si è passati da qualche insulto e strattone fino ad arrivare alle mani;
- Il persecutore fa uso di sostanze stupefacenti;
- L'uomo vive situazioni di disagio lavorativo o soffre di disturbi mentali o disagi di personalità;
- La donna gli ha già comunicato la sua intenzione di separarsi;
- L'uomo ha atteggiamenti stereotipati nei confronti dei ruoli di coppia, minimizza o nega la violenza.

### **LE ALTRE FORME DI VIOLENZA**

Oltre allo stalking, molto comuni sono anche la violenza psicologica e quella economica. Nella maggior parte dei casi sono mariti, partner o fidanzati a esercitare questi tipi di maltrattamento.

Il sopruso psicologico costituisce quasi sempre la prima forma di violenza. Il partner comincia a insultare la donna, a farla sentire una nullità. Spesso si assiste a un'escalation che arriva alla violenza fisica.

L'uomo può agire anche a livello economico, privando la donna di ogni sostentamento, controllando ogni spesa, non permettendole di acquistare nulla. Spesso le donne che hanno un lavoro sono costrette a lasciarlo, perché il partner le esaspera fino a convincerle. Si tratta di una tattica di isolamento: la donna lascia il lavoro e così è priva di ogni indipendenza.

### **SI COMINCIA DALLE PICCOLE COSE**

La maggior parte delle donne sot-

tovaluta i segnali delle forme di violenza domestica. Sarebbe, invece, molto importante reagire subito, prima di arrivare al peggio.

Ogni piccola mancanza di rispetto è da fermare: quasi sempre la violenza parte da episodi banali, non da comportamenti eclatanti. Avere rispetto per se stesse significa riconoscere anche i fatti minori.

Accettando piccole forme di violenza, come possono essere gli insulti, si finisce per accettare tutto e corrodere la propria autostima. Con il tempo, ci si convince che sia lui ad avere ragione, che davvero non si valga nulla. Questo può accadere a tutte le donne: anche le più emancipate possono cedere a questo processo di svalutazione di sé.

## IL CONFRONTO È FONDAMENTALE

Spesso la donna non sa come reagire e non capisce se quella che subisce sia veramente da considerare una forma di violenza. Nella maggior parte dei casi si tende a pensare ad altre possibilità, per vergogna, per paura, ma anche per difficoltà ad accettare che la persona che si ama possa fare cose simili. Altre volte, invece, si riconosce il problema, ma non si sa che cosa fare, magari anche per problemi economici.

Possono essere molto utili i centri antiviolenza: il confronto con altre persone serve per capire che cosa sta succedendo, per trovare la forza di reagire e sapere che cosa si può fare in concreto. È di grande aiuto anche per rendersi conto che la colpa non è propria, anche se l'uomo continua a sostenere che sia così.

A cura di Armando Biasi

## CONCILIARE LE RESPONSABILITÀ

**I**n occasione del Consiglio Nazionale, svoltosi a Riccione nel mese di Novembre 2007, ho ritenuto importante porre all'attenzione di tutti i presenti le numerose problematiche presenti all'interno dei Call Center.

Lavoro in Linear Assicurazioni, la compagnia telefonica di Unipol Gruppo Finanziario, dove circa l'80% dei dipendenti opera nel call-center (Terza parte CCNL).

Il 1999 fu un anno importante: grazie anche al contributo di FNA i call-center entravano a far parte del settore assicurativo, categoria a rischio perché le aziende attrici di quel Nazionale minacciavano l'inserimento nel comparto merceologico del commercio o peggio ancora di aprire i call center all'estero.

Purtroppo il turn-over previsto non si è verificato: lavorare nel call center oggi significa il più delle volte rimanerci.

Ne conseguono forti situazioni di stress per il tipo di lavoro svolto, articolato su turni (si lavora anche al sabato fino alle 20:10...) con forti difficoltà nel conciliare i tempi di vita e di lavoro. A tale proposito, facendo parte del Coordinamento Donne Fna, ho illustrato l'impianto progettuale "Conciliare le responsabilità", promosso dalla Commissione Mista Nazionale Pari Opportunità del Settore Assicurativo, che prevede un pacchetto Multi-tasking di supporto alla conciliazione delle responsabilità professionali e di vita dei dipendenti nella direzione aperta dalla legge 53/2000 sui congedi parentali.

È mia intenzione adattare tale impianto ai bisogni e alle criticità presenti tra i lavoratori del Gruppo Unipol, al fine di illustrare un progetto alla Commissione Pari Opportunità Aziendale.

Francesca Paltrinieri

## I LEGALI CONVENZIONATI

### Bari

Avv. Nicola Raimondo  
Via Campione 31  
Tel. 080.5574222  
70124 Bari

### Firenze

Avv. Cesare Pucci  
Via Duca d'Aosta 12  
Tel. 055.496871  
50129 Firenze

### Genova

Avv. Nadia Gobessi C/o FNA  
Via Tortona 50/11  
Tel. 010.811157  
16139 Genova

### Milano

Avv. Monica Rota C/o FNA  
Via V. Monti 25  
Tel. 02.48011805  
20123 Milano

### Palermo

Avv. Nino Lopresti  
Via E. Amari 76  
Tel. 091.324850  
90100 Palermo

### Roma

Avv. Francesco De Facendis  
C/o FNA Via Montebello 104  
Tel. 06.97842126  
00185 Roma

### Torino

Avv. Mario Mangino  
Largo Cibrario 10  
Tel. e Fax. 011.4730742-4731273  
10144 Torino

### Treviso

Avv. Renato Fracassi  
Via Martiri della Libertà 48  
Tel. 0422.579385  
31100 Treviso

### Trieste

Avv. Fabio Petracci  
Viale XX Settembre 16  
Tel. 040.660022  
34100 Trieste

### Verona

Avv. Gianfranco Magalini,  
Lungadige Capuleti, 1/A  
Tel. 045.8008811 -  
37100 Verona



# Federazione Nazionale Assicuratori

Via V. Monti, 25 - 20123 Milano  
Tel. 02 48 011 805 - Fax 02 48 010 357

Via Montebello, 104 - 00185 Roma  
Tel. 06 978 42 126 - Fax 06 233 248 422

\_\_\_\_\_ sottoscritt \_\_\_ cognome e nome \_\_\_\_\_

nat \_\_\_ a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

abitante a \_\_\_\_\_ Pv \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_

in via \_\_\_\_\_ N. \_\_\_\_\_ Posta elettronica \_\_\_\_\_

dipendente della COMPAGNIA \_\_\_\_\_

- in qualità di
- Impiegato amministrativo
  - Addetto liquidazione sinistri
  - Ispettore tecnico/organizzativo
  - Produttore/Ispettore organizzazione
  - Funzionario
  - Addetto C.E.D.
  - Call Center

Int.	<input type="checkbox"/>
Est. (*)	<input type="checkbox"/>
Liv.	_____
Classe	_____

(\*) Esterno per comunicazioni a mezzo posta

Anno di assunzione

## Chiede di essere iscritto alla Federazione Nazionale Assicuratori - F.N.A. - Via Vincenzo Monti, 25 - Milano

Dichiara di avere ricevuto l'informativa di cui al Decreto legislativo 30/06/2003 n. 196.

SINDACATO PROVINCIALE \_\_\_\_\_

Mese d'inizio della trattenuta \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, lì \_\_\_\_\_

(firma leggibile)

Spett.le DIREZIONE DELLA COMPAGNIA \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ sottoscritt \_\_\_\_\_  
ai sensi dell'accordo stipulato il 15 Giugno 2001, con la presente lettera chiede a Codesta On.le Direzione, di trattenere sulle sue competenze la quota associativa, nella misura dello 0,40% su ognuna delle 14 mensilità, con un importo mensile minimo non inferiore a Euro 3,62 e di effettuare il relativo versamento per suo conto, alla Federazione Nazionale Assicuratori F.N.A. e per essa al Sindacato Provinciale di \_\_\_\_\_

La presente delega potrà essere revocata con espressa dichiarazione scritta indirizzata all'Impresa e per conoscenza alla Organizzazione Sindacale interessata: gli effetti della revoca decorrono dal 31° giorno da quello della comunicazione scritta.

Il sottoscritto, pertanto, autorizza l'Impresa a trattenere in unica soluzione, il contributo, nella misura sopra indicata, riguardante il periodo di cui sopra, sia al momento della revoca sia la momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

La presente vale come revoca di precedenti autorizzazioni - Mese di inizio della trattenuta \_\_\_\_\_

Dichiara di avere ricevuto l'informativa di cui al Decreto legislativo 30/06/2003 n. 196.

Data \_\_\_\_\_

(firma leggibile)