

## MEMORIA UIL

**ESAME DELLE PROPOSTE DI LEGGE C. 408 ASCARI, C. 510 UBALDO PAGANO E C. 786 MORGANTE, RECANTI DISPOSIZIONI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE E DELLE VITTIME DI VIOLENZA CON DEFORMAZIONE O SFREGIO PERMANENTE DEL VISO.**

**AUDIZIONE CAMERA DEI DEPUTATI – XI COMMISSIONE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO**

***14.12.2023***

Quando si parla di inserire le donne vittime di violenza in una lista, anche con finalità che condividiamo, come in questo caso, la nostra principale preoccupazione è che questo strumento possa contribuire a far sì che quella violenza le definisca per sempre, anche nel loro percorso futuro: una sorta di “bollino” che inevitabilmente condiziona e condizionerà la loro reale ed efficace emancipazione dalla violenza subita. L’inserimento in un nuovo luogo di lavoro deve, invece, dare loro proprio la possibilità di ricostruirsi una vita. Per noi, qualunque proposta deve prendere in considerazione il più possibile la tutela della privacy di queste persone. La nostra prima osservazione, dunque, è che l’iscrizione nelle liste delle categorie protette deve essere volontaria da parte della donna interessata.

Fatta salva questa premessa, riteniamo con convinzione che il lavoro di qualità, il lavoro stabile, sia indispensabile strumento per poter rendere queste donne autonome e libere. Quindi, in aggiunta ai già esistenti strumenti, come il reddito di libertà e il congedo per le donne vittime di violenza che sono già occupate (purtroppo è conosciuto poco e andrebbe pubblicizzato in modo adeguato), crediamo utile sostenere un disegno di legge che prevede la possibilità di iscrizione delle donne vittime di violenza nelle categorie protette ai fini dell’applicazione della disciplina sul collocamento mirato al lavoro.

I tre disegni di legge in esame, pur condividendo nella sostanza la medesima finalità, si differenziano per alcuni elementi non secondari. Sugeriamo, quindi, l’accorpamento dei tre disegni di legge presentati – A.C. 408, A.C. 510, A.C. 768 – in un unico testo, tenendo presente alcune specifiche:

- **La definizione dei soggetti interessati:** noi riteniamo si debba parlare di donne “vittime di violenza di genere” e non di donne vittime di violenza domestica o donne vittime di violenza con deformazione o sfregio permanente del viso. Questo approccio inclusivo muove dalla considerazione che tutte le donne vittime di violenza di genere, indipendentemente dalla sua origine o dalle sue conseguenze, debbano poter essere aiutate nella ricerca di un lavoro, sia per poter emanciparsi in maniera veloce e stabile dalla situazione violenta, sia come incentivo per denunciare – qui pensiamo in modo particolare alle violenze avvenute sul luogo di lavoro, troppo spesso taciute per paura di perdere l’impiego. Infatti, è molto difficile decidere di agire contro il datore di lavoro se è lui stesso il molestatore o è un dirigente che dallo stesso datore di lavoro viene protetto.
- **La quota di riserva:** condividiamo con la pdl C. 786 la convinzione che la proposta di legge dovrebbe andare a modificare la lista dei soggetti titolari della quota di riserva descritta all’art. 1 della L. 68/1999 e non la lista presentata all’art. 18, c. 2 della medesima L. 68/1999. Questo perché, evidentemente, la seconda lista applica una quota davvero minima (solo una unità da 51 a 150 dipendenti e l’1% del personale da 151 dipendenti) e, inoltre, riguarda solo le aziende da 51 dipendenti in su. Riteniamo, inoltre, che debba essere aumentata la percentuale attualmente vigente, destinata all’assunzione delle categorie elencate all’art. 1 della L. 68/1999: questo perché, in caso contrario, si rischia la guerra tra le persone più deboli, che hanno tutte e tutti bisogno di trovare uno sbocco professionale;
- **La partecipazione a interventi di protezione:** considerando l’estensione della definizione da noi suggerita – violenza di genere e non violenza domestica – condividiamo con la pdl C. 510 che l’essere beneficiarie di interventi di protezione (attraverso la certificazione dei centri antiviolenza) sia la condizione per l’inserimento nelle liste delle categorie protette per le vittime di violenza in ambito familiare, mentre per gli altri casi (in modo particolare, per le donne che hanno subito molestie e violenza sul lavoro) sarà necessario definire un percorso chiaro che può passare da appositi sportelli sindacali e/o dalla Consigliera di Parità prevedendo necessariamente comunque la denuncia;
- **L’estensione della decontribuzione:** sosteniamo l’opportunità di estendere anche alle donne vittime di violenza di genere la decontribuzione già prevista per le categorie elencate



al già citato art. 1 della L. 68/1999. Ovviamente, deve essere modificato congruamente anche lo stanziamento previsto per finanziare questa misura, senza andare ad intaccare i fondi del Ministero delle Pari Opportunità che già oggi sono insufficienti a coprire le altre misure in atto rispetto a prevenzione e protezione.

Infine, sottolineiamo la necessità di inasprire le sanzioni per chi non rispetta la normativa, perché si rischia, altrimenti, di vanificare la bontà dell'iniziativa legislativa e l'efficacia, più in generale, dello strumento delle quote di riserva.