



MEMORIA CGIL AUDIZIONE COMMISSIONE LAVORO CAMERA 14 dicembre 2023 SU PROPOSTE DI LEGGE 408, 510 E 786

Gentili onorevoli,

la violenza sulle donne non è un fatto privato ma collettivo. E' compito delle istituzioni, quindi, dare una risposta alla necessità di riscatto di tutte quelle donne che si sono sentite dire che nulla valevano, che la loro vita (o la loro morte) era in mano ad un'altra persona, ad un uomo.

Le donne che hanno subito violenza non sono "malate" o in una condizione equiparabile a chi presenta ridotte capacità lavorative. Sono persone vissute, anche per lunghi periodi di tempo, in situazioni difficili che hanno minato la loro autostima e autonomia. Non possiamo identificarle con ciò che hanno passato, anzi. Dobbiamo fare il contrario, considerare questa una condizione "temporanea" e dobbiamo lavorare perché tale sia.

Solo così non si compromette il lavoro di ricostruzione fondamentale per aiutarle ad uscire dalla spirale della violenza, che lascia ferite invisibili più lunghe e durature di quelle visibili.

E' giustissimo, come la Cgil sostiene da tempo, che sia il lavoro uno dei pilastri di questa ricostruzione. Vanno però utilizzate, proprio per la particolare specificità di queste situazioni, una serie di tutele che in nessuna delle proposte di legge vengono contemplate. Sulla criticità dell'utilizzo della L68/99 diremo in seguito e indicheremo possibili alternative. Detto ciò, rispetto alla 501 e 408, condividiamo il coinvolgimento dei centri antiviolenza, ma crediamo che il loro ruolo non possa e non debba limitarsi a certificare la violenza subita. In tutte le proposte presentate manca qualunque riferimento al tema della selezione in relazione alla protezione dell'anonimato delle donne coinvolte. Da sempre, come sindacato esprimiamo con forza la nostra contrarietà alla redazione di un "elenco" da cui far attingere le aziende. Il tema dell'anonimato è un principio da cui non si è mai prescisso e non a caso. Riteniamo quindi che debbano essere i centri antiviolenza, in stretta collaborazione con i servizi pubblici territoriali, a favorire l'incontro tra domanda e offerta, anche prevedendo percorsi formativi ad hoc.

Ci convince l'utilizzo degli incentivi, ma proponiamo che siano legati anche a percorsi formativi interni all'azienda, proprio per evitare che il tema "lavoro e fragilità" sia confinato "nell'obbligo normativo" in cui si rischia di incardinarlo. Le soluzioni non possono essere standardizzate, ma sartoriali e devono prendere in considerazione i vari stadi dell'uscita dalla violenza. Per questo, come Cgil chiediamo di prevedere sgravi ad hoc anche per le iniziative lavorative - come, ad esempio, le cooperative - che nascono all'interno delle case rifugio e che rappresentano un primo step di autonomia delle vittime.

In considerazione di quanto detto sinora, riteniamo un errore l'utilizzo della L68/99. Già l'inserimento lavorativo di persone con disabilità risulta difficoltosa. La legge, nel corso degli anni, è stata smantellata, le risorse sono insufficienti e, ad oggi, ci sono quasi un milione di donne e uomini con disabilità in cerca di occupazione. Una lotta tra i più svantaggiati sarebbe un errore gravissimo.

Per le donne in uscita dalla violenza è da evitare assolutamente il rischio di medicalizzazione della loro condizione. Servono piuttosto percorsi individuali, flessibili e tutelati, costruiti da professionalità competenti.

A tal fine, la Cgil propone di utilizzare piuttosto il PNRR e il Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro.

Nella **Missione 5 del PNRR**, il programma GOL prevede un sistema di presa in carico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale che, per almeno il 75% dovrà essere rivolto ai soggetti vulnerabili, tra cui le donne. E' previsto inoltre l'avvio di progetti sperimentali dedicati alle forme di occupazione c.d. "protetta" o ai percorsi di accompagnamento dedicato anche per i disoccupati più fragili: è evidente quindi che l'assetto del sistema può garantire una idonea rispondenza alle esigenze delle donne vittime di violenza. Nello specifico, il percorso GOL 4, "Lavoro e Inclusione sociale", nei casi di bisogni complessi, cioè in presenza di ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa, prevede anche l'attivazione della rete dei servizi territoriali.

Centri per l'impiego e Centri antiviolenza possono praticare una specifica presa in carico delle donne, partendo dalla profilazione della persona, attraverso la costruzione di percorsi personalizzati di riqualificazione delle competenze e di accompagnamento al lavoro.

Alternativa più idonea è anche il **Piano nazionale giovani, donne e lavoro**. Nello specifico la "Priorità 2" mira a favorire il lavoro delle donne e delle persone in condizioni di vulnerabilità e discriminazione con percorsi personalizzati e integrati che rispondano a bisogni diversificati e complessi, citando espressamente tra le persone destinatarie proprio "donne inattive, inoccupate e disoccupate e in condizioni di fragilità (vittime di violenza, con disabilità e immigrate)" e prevedendo azioni rivolte alle persone e di sistema in piena coerenza con quanto sinora indicato.

I fatti di cronaca hanno visto una giusta e condivisibile proliferazione dell'attività legislativa per colmare le lacune negli strumenti di tutela delle vittime. Tutto ciò premesso, come Cgil ricordiamo che l'approccio al tema deve essere complessivo e non parziale, come previsto dalla Convenzione di Istanbul. Per questo ogni azione deve essere messa in coerenza con la cornice delineata dal **Piano nazionale antiviolenza**, in scadenza a fine anno. Questo già prevede l'adozione di protocolli tra istituzioni, imprenditoria e centri antiviolenza per il reinserimento lavorativo delle vittime; l'attivazione di percorsi di formazione di eccellenza; il rafforzamento degli incentivi all'occupazione - riaffermando e rafforzando le condizionalità mirate ad offerte congrue e qualitativamente rispondenti al requisito della sufficienza del reddito e del rispetto della dignità delle persone - del "reddito di libertà", del

microcredito di libertà e degli strumenti volti al mantenimento dell'occupazione, come il congedo retribuito di tre mesi; la previsione di contributi per il supporto al lavoro autonomo femminile; l'avvio di percorsi di autonomia abitativa. Le discriminazioni e le maggiori fragilità delle donne nella società tutta e nel mercato del lavoro in particolare non possono essere solo la premessa nelle discussioni e nell'incipit della messa a terra delle misure sia del Pnrr che del Piano nazionale giovani, donne e lavoro. Quindi è necessario agire perché gli investimenti siano finalizzati a colmare questo gap, prevedendo azioni sistemiche coerenti con il Piano anti violenza.