



25

NOVEMBRE

Giornata internazionale per
l'eliminazione della violenza
contro le donne

CISL FP EMILIA-ROMAGNA INFORMA

SIAMO CON TE

SE HAI BISOGNO DI AIUTO



CHIAMA AL **1522**, NUMERO
ANTIVIOLENZA E STALKING



RECATI NEI PRONTO SOCCORSO, È ATTIVO IL
CODICE ROSA CON PERCORSI PRIORITARI E DI
PRESA IN CARICO DIRETTA



TUTELATI. IL TUO CONTRATTO DI LAVORO
PREVEDE **90 GIORNI DI CONGEDO**



RIVOLGITI AL **CONSIGLIERE DI PARITÀ** DELLA
TUA PROVINCIA O AL **CONSIGLIERE DI FIDUCIA**
DELLA TUA AZIENDA (SE PRESENTE)

Per ulteriori informazioni www.cislfp-emiliaromagna.it

 **25
NOVEMBRE**

Giornata internazionale per
l'eliminazione della violenza
contro le donne

25 NOVEMBRE.

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

Sono ancora tante, troppe le donne che subiscono violenze, e nella giornata di oggi 25 Novembre, la giornata mondiale contro la violenza sulle donne, Cisl Fp Emilia Romagna vuole ribadire il suo impegno nell'eliminazione di questo grave fenomeno, a difesa delle donne.

Un fenomeno che purtroppo è in crescente aumento, infatti secondo i dati divulgati dalla Regione Emilia Romagna, nel 2021 sono 4934 le donne che hanno contattato un centro antiviolenza, oltre 300 casi in più rispetto all'anno precedente. Mentre, già nei primi mesi di quest'anno, secondo una prima anticipazione proveniente da 16 centri della regione, tra gennaio e maggio, sono 1749 le donne che si sono rivolte in questi centri.

La violenza contro le donne, fisica e psicologica, si riscontra in tutti gli ambiti, da quello domestico ai luoghi di lavoro, ma grazie all'importante lavoro svolto dai centri antiviolenza, dalla rete di accoglienza telefonica, con colloqui personali fino all'ospitalità in case rifugio ed alla consulenza psicologica e legale, le donne spesso riescono ad uscire da situazioni di abuso e violenza.

Nella campagna di divulgazione promossa da CISL FP Emilia Romagna dal titolo **"SIAMO CON TE"** sono presenti tutte le informazioni utili per le donne che hanno subito e subiscono discriminazioni e maltrattamenti.

IL NUMERO 1522 ANTIVIOLENZA E STOLKING.

un numero gratuito e attivo 24 h su 24 che accoglie con operatrici specializzate le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking, assicurando loro l'anonimato.

CODICI ROSA IN PRONTO SOCCORSO

Nei Pronto Soccorso della Regione Emilia Romagna è attivo il Codice Rosa: è un **percorso di accesso riservato a tutte le vittime di violenza, in particolare donne, bambini e persone discriminate.**

Il servizio Emergenza Codice Rosa si propone di fornire l'intervento più idoneo alla gestione del caso, attraverso l'attivazione di un piano progettuale d'emergenza, che prevede:

- percorsi celeri e dedicati di diagnosi e cura;
- interventi psico-sociali;
- segnalazione alle forze dell'ordine, Tribunali, Servizi Sociali territoriali;
- collocazione in strutture protette.

 **25
NOVEMBRE**

Giornata internazionale per
l'eliminazione della violenza
contro le donne

CONGEDO PER LO DONNE VITTIME DI VIOLENZA

L'impegno di CISL FP dal punto di vista contrattuale è stato quello di far riconoscere i congedi di vittime di violenza all'interno di tutti i contratti.

I CCNL prevedono che le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato e le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite nei **percorsi di protezione** relativi alla **violenza di genere**, possano avvalersi di un'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco temporale di tre anni.

Vi riportiamo il dettaglio dei singoli contratti.

CCNL Comparto Sanità pubblica

Articolo 53 - Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a cinque giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 60 (Congedi dei genitori).
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 74 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale). Il rapporto a tempo parziale viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra Unità Operativa/Servizio/Struttura della stessa Azienda o Ente o ad altra amministrazione pubblica ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla

 **25
NOVEMBRE**

Giornata internazionale per
l'eliminazione della violenza
contro le donne

- suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di appartenenza dispone il trasferimento richiesto dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area
8. I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 12, comma 1, del CCNL del 20/9/2001 (Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art. 12.
 9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno e/o rientrare nell'Azienda o Ente dove prestava originariamente la propria attività o alla Unità Operativa/Servizio/Struttura di provenienza.
 10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 39 (Congedi per le donne vittime di violenza) del CCNL del 21 maggio 2018.

CCNL Comparto Sanità Privata – Contratto ARIS – AIOP

Art 34 – Congedi per donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a cinque giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
7. I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 12, comma 1, del CCNL del 20/9/2001 (Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni
8. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno

 **25**
NOVEMBRE

Giornata internazionale per
l'eliminazione della violenza
contro le donne

CCNL Comparto Funzioni Locali

Art. 43 Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. 2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 45 (Congedi dei genitori) del presente contratto.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.
52

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 21.05.2018. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice. 7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1 può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL del 21.05.2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Gli Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 52, comma 1 del presente contratto (Norme comuni sulle aspettative).

9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'Ente dove prestava originariamente la propria attività.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 21.05.2018.

 **25
NOVEMBRE**

Giornata internazionale per
l'eliminazione della violenza
contro le donne

CCNL Comparto Funzioni Centrali

Art. 27 Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. 2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di norma non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo. 3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 28 (Congedi dei genitori) del presente contratto.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 58 del CCNL 12 febbraio 2018. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice. 7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 40 del CCNL 12 febbraio 2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 43, comma 1 (Norme comuni sulle aspettative) del CCNL 12 febbraio 2018.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 del CCNL 12 febbraio 2018.

CCNL Cooperative Sociali

Art. 62-bis Congedo per le donne vittime di violenza di genere

In base a quanto stabilito dall'articolo 24 del D. Lgs. 80/2015 la lavoratrice inserita 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, ha diritto di

 **25
NOVEMBRE**

Giornata internazionale per
l'eliminazione della violenza
contro le donne

astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare al datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine di congedo, nonché a produrre la certificazione di cui sopra.

CONSIGLIERE DI PARITÀ E CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Sono due figure istituzionali a cui è possibile rivolgersi per qualsiasi richiesta di aiuto.

Il Consigliera di Parità è una figura istituita per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, è presente in tutte le provincie.

Ecco di seguito i Riferimenti:

Provincia di Bologna

<https://www.informafamiglie.it/bologna/servizi-alle-famiglie/consulenza-legale/consigliera-di-parita>

Provincia di Ferrara

<https://www.provincia.fe.it/consigliera-di-parit%C3%A0>

Provincia Forlì Cesena

<https://www.provincia.fc.it/consiglierediparita/>

Provincia di Modena

<https://www.provincia.modena.it/temi-e-funzioni/pari-opportunita/consigliera-di-parita/>

Provincia Di Parma

<https://www.provincia.parma.it/provincia/servizi-e-uffici/servizio-programmazione-rete-scolastica/ufficio-pari-opportunit%C3%A0>

Provincia di Piacenza

<https://www.provincia.pc.it/sottolivello.php?idsa=277&idbox=40&idvocebox=171>

Provincia di Ravenna

<https://presadmin.provincia.ra.it/URP-Provincia/Consigliera-di-parita#:~:text=Carmelina%20Angela%20Fierro-,Con%20Decr>

 **25
NOVEMBRE**

Giornata internazionale per
l'eliminazione della violenza
contro le donne

Provincia di Rimini

<https://www.provincia.rimini.it/prvcnrmmn/zf/index.php/servizi-aggiuntivi/index/index/idtesto/41>

Provincia di Reggio Emilia

<https://www.provincia.re.it/aree-tematiche/pari-opportunita/consigliere-di-parita/chi-siamo/>

Il **Consigliere di fiducia** è la persona incaricata istituzionalmente a prevenire, gestire e aiutare a risolvere **casi di discriminazione**, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, mobbing, che hanno luogo nell'ambiente di lavoro, studio e ricerca, portati alla sua attenzione.

Cisl Fp Emilia Romagna si impegna a far riconoscere ed istituire il ruolo del consigliere di fiducia all'interno di tutti gli enti perché riteniamo essere un ruolo fondamentale che può lavorare insieme al CUG (Comitato Unico di Garanzia) affinché siano promosse **azioni di prevenzione e gestione delle molestie nei luoghi di lavoro**.

LIBERIAMOCI DALLA VIOLENZA

Se si vuole provare a frenare il fenomeno della violenza è fondamentale riuscire a modificare i comportamenti di chi usa la violenza come soluzione dei problemi. Per questo, in tutte le aziende ASL della regione Emilia-Romagna è stato istituito il programma "Liberiamoci della violenza".

Liberiamoci dalla violenza (LDV) è un programma di intervento che si rivolge agli uomini che hanno commesso atti violenti nei confronti delle proprie compagne, per evitare che la situazione degeneri.

L'obiettivo è quello di riuscire ad intervenire non solo a protezione delle donne, che resta un obiettivo prioritario, ma anche quello di aiutare gli autori delle violenze a cambiare.

Il centro di accompagnamento al cambiamento per uomini propone:

- ➔ ascolto e aiuto nella massima riservatezza;
- ➔ psicologi-psicoterapeuti con esperienze pregresse nell'ambito di tali problematiche;
- ➔ colloqui individuali incontri di gruppo con persone che affrontano le stesse difficoltà.

Per maggiori informazioni consulta i link della aziende ASL della tua provincia:

Bologna: <https://www.ausl.bologna.it/asl-bologna/dass/centro-ldv>

Ferrara: <https://www.ausl.fe.it/novita/comunicati/liberiamoci-dalla-violenza-ausl-pronta-ad-accogliere-le-richieste-di-intervento-psicologico-rivolto-agli-uomini-che-hanno-commesso-violenza-sulla-partner-tutte-le-informazioni-utili-e-i-contatti>

Modena: <https://www.ausl.mo.it/ldv>

Parma: https://www.ausl.pr.it/dove_curarsi/centro/default.aspx

Reggio Emilia: <https://www.ausl.re.it/centro-liberiamoci-dalla-violenza-ldv>

Romagna: <https://www.auslromagna.it/organizzazione/reti-programmi/psicologia/ldv>