

professione bancario

DIRITTI | LAVORO | PARI OPPORTUNITÀ

Diritti Lavoro Pari Opportunità

Profili Nazionali Internazionali

- Professione bancario, una scommessa vinta
- La Convenzione di Istanbul
- La violenza nei luoghi di lavoro. Normative e casi pratici

DIRETTORE EDITORIALE

Emilio Contrasto

DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Emilio Contrasto
Daniela Foschetti
Giuseppe Ettore Fremder
Fabrizio Gosti
Massimiliano Lanzini
Antonio Liberatore
Sergio Mattiacci
Gabriele Slavazza
Roberto Vitantonio

COMITATO SCIENTIFICO

Umberto Aleotti
Antonella Batà
Massimo degli Esposti
Gerardo Grossi
Antonio Lanzaro
Gerardo Marotta
Raffaello Misasi
Immacolata Troianiello
Antonella Verde
Claudio Vitelli

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Innocenzo Parentela

HANNO COLLABORATO**A QUESTO NUMERO**

Antonio Lanzaro
Antonella Verde

Organo della FALCRI
Federazione Autonomi Lavoratori
del Credito e del Risparmio Italiani



Questo periodico è associato alla
Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale
di Roma n. 17196 del 30-3-1978
Iscrizione al ROC n. 11110

Redazione:
Roma, Viale Liegi, 48/b
Tel. 06.8416336-334-328-276
Fax 06.8416343
professionebancario@unisin.it

Impaginazione e stampa:
Eurolit S.r.l.
Via Bitetto, 39 - 00133 Roma
Tel. 06.2015137 - Fax 06.2005251
www.eurolit.it

Anno XXVIII
N. 02 settembre-dicembre 2016
Chiuso in tipografia
il 27 dicembre 2016

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia
stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FALCRI si
dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli
articoli firmati impegnano solo gli autori che ne sono
pienamente responsabili e rappresentano il pensiero
personale degli stessi. Tutti i diritti sono riservati. I testi
non possono essere riprodotti senza autorizzazione.



sommario

03

editoriale
Professione bancario,
una scommessa vinta

EMILIO CONTRASTO

04

diritti
La Convenzione di Istanbul sulla prevenzione
e la lotta contro la violenza nei confronti
delle donne e la violenza domestica

ANTONIO LANZARO

07

lavoro
La violenza nei luoghi di lavoro.
Normativa e casi pratici

ANTONELLA VERDE

11

scaffale
La Mindfulness e la forza del pensiero

BIANCA DESIDERI

Professione bancario, una scommessa vinta

Ebbene sì, abbiamo fatto una scommessa e l'abbiamo vinta nonostante i tempi e le difficoltà. La nuova veste editoriale del nostro giornale Professione Bancario ha suscitato quell'interesse che avevamo posto alla base della nostra scommessa e l'obiettivo raggiunto è stato quello di far vivere una nuova stagione alla nostra storica rivista cartacea.

Abbiamo potuto riscontrare, dai commenti e dalle segnalazioni pervenuteci sia dalle nostre Colleghe e dai nostri Colleghi, sia da esponenti del nostro settore, del mondo accademico, delle professioni e del giornalismo, che l'impegno profuso per "trasformare" la rivista ha raggiunto l'obiettivo, il risultato atteso e cioè quello di fornire uno strumento di approfondimento scientifico-giuridico agli operatori non solo del settore bancario. Ciò, però, non può che costituire ulteriore stimolo per proseguire lungo il cammino intrapreso, non certo facile, considerando la vastità e complessità delle materie trattate e lo spazio, quello della nostra testata, destinato a fornire approfondimenti chiari e articolati purtroppo limitato dalle esigenze editoriali.

In un momento storico di particolare criticità per il nostro Paese e per il nostro settore, dove, in particolare in questi ultimi mesi, si susseguono trattative legate a riorganizzazioni, fusioni con le immane ripercussioni sulle Lavoratrici e sui Lavoratori, incontri tra parte datoriale e parte sindacale per la predisposizione dell'accordo nazionale relativo alle pressioni commerciali, alle trattative nei principali Gruppi su tematiche legate al lavoro e al welfare aziendale, avere un ulteriore strumento di comunicazione più strettamente specifico e rivolto non solo al nostro interno acquisisce quel maggiore interesse legato anche alla possibilità di raggiungere altri settori ed anche un pubblico più specialistico.

In questo secondo numero di Professione Bancario le Lettrici e i Lettori troveranno i temi trattati nelle tavole rotonde promosse da Unisin nel corso di questi ultimi mesi.

Chiude il 2016, anno difficile, e si apre il 2017 con tutto il suo carico di problemi che si trascina dall'anno vecchio e con quelli immane che già si profilano all'orizzonte. Ma a noi piace essere positivi e pensare che la situazione possa migliorare.

Noi di Unisin con l'impegno e la costante attività di tutti i nostri dirigenti sindacali a qualsiasi livello continueremo a operare per fare la differenza e a ricercare e promuovere le migliori soluzioni percorribili e possibili per le Lavoratrici e i Lavoratori.

A tutti l'augurio di un sereno e felice 2017. ■



La Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica

La produzione giuridica del Consiglio d'Europa è senz'altro imponente, soprattutto attraverso la predisposizione di Convenzioni, nelle più varie materie di interesse comune: tutela dei diritti umani, in primo luogo, ma anche repressione del terrorismo, estradizione, abolizione della tortura.

Ed è proprio nell'ambito dei diritti umani che si inserisce la *Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica*. Approvata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 ed aperta alla firma l'11 maggio 2011 ad Istanbul.⁽¹⁾

Il trattato si propone di prevenire la violenza, favorire la protezione delle vittime ed impedire l'impunità dei colpevoli. È stato firmato da 32 paesi gli ultimi sono: Albania, Portogallo, Montenegro, Moldavia, Italia, Bosnia-Erzegovina, Austria, Serbia, Andorra, Danimarca, Francia, Finlandia, Spagna, Svezia.

Il 19 giugno 2013, il documento approvato alla Camera, è stato votato al Senato con 274 voti favorevoli e 1 astenuto. In realtà, il Consiglio d'Europa aveva già intrapreso iniziative in tal senso: la Raccomandazione Rec 2002/5⁽²⁾ che aveva in animo la realizzazione di una campagna europea di sensibilizzazione



per combattere la violenza contro le donne. La Convenzione contiene 81 articoli divisi in 12 capitoli. La struttura è quella in genere utilizzata dal Consiglio d'Europa.⁽³⁾

Nel preambolo sono richiamate varie convenzioni dalla C.E.D.U. ai Trattati internazionali sui diritti umani delle Nazioni Unite. E veniamo al testo.

All'art. 2 viene esteso il campo di applicazione della Convenzione anche in situazioni di conflitti armati.

L'art. 3 rappresenta il fulcro dell'intera Convenzione fissando termini chiave:

a) con l'espressione "violenza nei confronti delle donne" si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata;

b) l'espressione "violenza domestica" designa tutti gli atti di

violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima;

c) con il termine "genere" ci si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente co-

L'art. 4 si sofferma sull'obbligo delle Parti a garantire i diritti delle vittime senza alcuna discriminazione fondata sul sesso, sul genere, sulla razza, sulla religione, sul censo, sulla lingua, sull'identità di genere, sull'età sulla disabilità ovvero sullo stato di migrante o di rifugiato.

Nel capitolo sulla prevenzione è importante l'art. 12 con il quale si

pratica costante nell'Islam. Si invitano gli Stati ad adottare misure legislative o di altro tipo per perseguire atti intenzionali quali:

1) l'escissione, l'infibulazione o qualsiasi altra mutilazione della totalità o di una parte delle grandi labbra vaginali, delle piccole labbra o asportazione del clitoride;^[4]

2) costringere una donna a subire qualsiasi atto indicato al punto a, o fornirle i mezzi a tale fine;

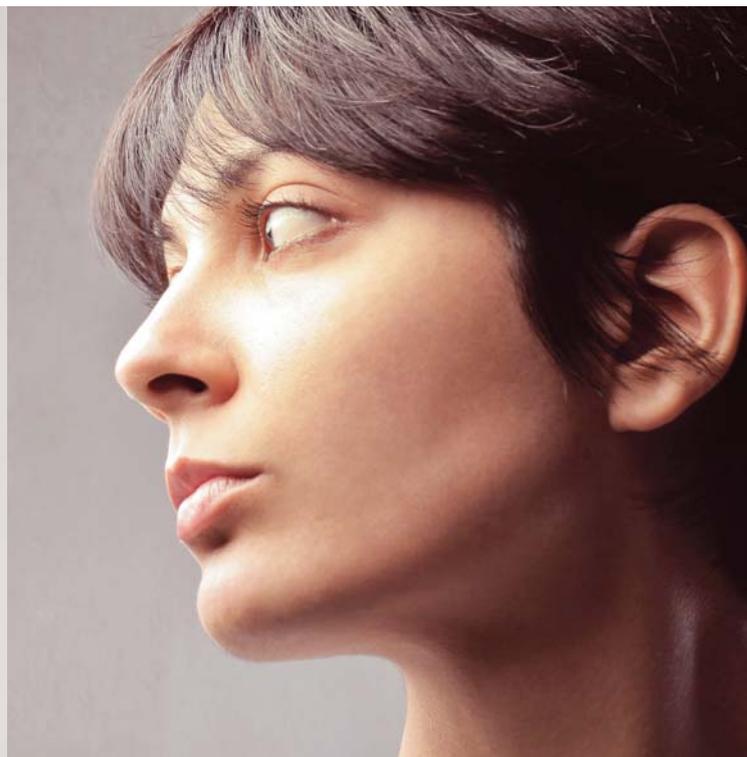
3) indurre, costringere o fornire a una ragazza i mezzi per subire qualsiasi atto enunciato al punto a.

L'art. 39 si sofferma sull'aborto forzato praticato su una donna senza consenso preliminare mentre l'art. 40 riguarda i provvedimenti da prendere per molestie sessuali. Interessante è l'art. 61 che si occupa del diritto di non respingimento che riguarda le donne che non possono essere espulse verso un paese dove la loro vita potrebbe essere in pericolo o essere esposte al rischio di tortura o essere esposte a trattamenti inumani o degradanti.

Il cap. IX e l'art. 66 istituiscono il c.d. Greivio "Gruppo di esperti sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica". Gli articoli 67, 68 descrivono le competenze e la procedura che dovrà seguire il Comitato stesso.

Per concludere c'è da ricordare che il trattato esaminato non è inquadabile tra quelli "Self executing": le norme "non self executing" sono quelle non suscettibili di produrre in maniera autonoma diritti e obblighi nell'ordinamento interno, necessitando, dunque, di un'attività normativa interna da parte del legislatore.

La Convenzione obbliga dunque gli Stati aderenti ad adottare tutte le misure legislative necessarie per la tutela delle donne vittime di vio-



struiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini;

d) l'espressione "violenza contro le donne basata sul genere" designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato;

e) per "vittima" si intende qualsiasi persona fisica che subisce gli atti o i comportamenti di cui ai precedenti commi a e b;

f) con il termine "donne" sono da intendersi anche le ragazze di meno di 18 anni.

invitano gli stati ad adottare le misure necessarie per promuovere i cambiamenti nei comportamenti socio-culturali delle donne e degli uomini. Al fine di eliminare pregiudizi, costumi e tradizioni basate sull'idea dell'inferiorità della donna.

Gli articoli da 32 a 35 prevedono l'obbligo degli Stati ad adottare misure legislative nei casi di violenza psicologica, stalking e violenza fisica. Particolarmente interessante è l'art. 36 che tratta la violenza sessuale compreso lo stupro mentre di grande attualità è l'art. 38 che riguarda le mutilazioni genitali femminili,

lenza, a partire dal dovere di perseguire i reati riconosciuti dalla Convenzione stessa (come stupro, mutilazioni genitali, stalking e violenze psicologiche), fino a forme concrete di assistenza (come servizi di supporto anche legale, case rifugio, linee telefoniche di sostegno) e al diritto al risarcimento civile per gli abusi subiti (senza oneri per le vittime).

Tramite la Convenzione gli Stati si impegnano inoltre ad avviare tutte le politiche necessarie a promuovere la parità tra i sessi, anche attraverso campagne di sensibilizzazione in grado di rendere la società più consapevole nei confronti di queste forme di violenza e delle loro conseguenze, nonché della necessità di prevenirle.

Tradizioni, pregiudizi e costumi basati "sull'inferiorità della donna o su modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini", infatti, le principali cause della violenza contro le donne, combatterli tramite l'informazione e l'educazione è la vera sfida. Al GREVIO, gruppo di esperti sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne, spetterà il compito di vigilare sull'attuazione della Convenzione da parte degli Stati aderenti. ■

¹ Si ricordano la C.E.D.U. (1959), la Carta Sociale Europea 1961, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta degli esseri umani 2005, quella sulla protezione dei bambini contro lo sfruttamento e gli abusi sessuali 2007.

² Si ricordano la Racc. CM/Rec 2007 sulle norme e i meccanismi per la parità tra donne e uomini. La Racc. CM/Rec 2010 sul ruolo delle donne e degli uomini nella prevenzione e soluzione dei conflitti, nonché altre raccomandazioni pertinenti.

³ La Convenzione internazionale sulla eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale del 1965. Tale convenzione condanna tutte le forme di discriminazione fondate sulla razza.



La Convenzione sull'eliminazione di tutte le discriminazioni riguardanti le donne, adottata il 18 dicembre 1979, entrata in vigore il 3 settembre 1981 e ratificata dall'Italia con L. 14 marzo 1985, n. 132. Essa obbliga gli Stati aderenti a includere tra i loro principi di diritto interno quello dell'uguaglianza politica, economica, sociale e civile tra uomini e donne.

La Convenzione contro la tortura e altri trattamenti o punizioni crudeli, inumani o degradanti, approvata dall'Assemblea Generale durante la sessione di New York del 10 dicembre 1984 su iniziativa di Amnesty International ed entrata in vigore il 26 giugno 1987 (l'Italia ha provveduto alla ratifica con L. 3 novembre 1988, n. 498). Gli obblighi posti a carico degli Stati firmatari ricalcano quelli già esaminati per le altre Convenzioni e, anche in questo caso, un istituto ad hoc (il Comitato contro la Tortura) sorveglia l'osservanza delle disposizioni della Convenzione.

La Convenzione sui diritti del fanciullo, votata dall'Assemblea Generale durante la sessione del 20 novembre 1989 ed entrata in vigore il 2 settembre 1990 (in Italia la ratifica è avvenuta con L. 27 maggio 1991, n. 176). oltre a ri-

chiamare i più generici diritti alla vita, alla libertà di espressione atc., comuni a tutti gli esseri umani senza distinzioni di età, tale Convenzione elenca alcuni diritti strettamente collegati alla vita dei bambini e dei loro genitori.

La Convenzione e il Protocollo sullo status dei rifugiati, entrati in vigore, rispettivamente, il 22 aprile 1954 e il 4 ottobre 1967. Il principale obbligo a carico degli Stati firmatari consiste nel divieto di rimpatrio dei rifugiati nei Paesi di origine che li hanno discriminati per motivi di razza, religione, nazionalità o perché appartenenti a gruppi sociali o politici.

La Convenzione sulla soppressione e la punizione del crimine di apartheid, entrata in vigore il 18 giugno 1976 e ratificata da 108 Stati tra cui, però, non figura l'Italia.

⁴ Con l'espressione "mutilazione genitale femminile" si intende indicare tutta "una serie di pratiche che prevedono la totale o parziale rimozione oppure la modificazione dei genitali esterni femminili per ragioni di ordine non medico.

Prof. Antonio Lanzaro, docente presso l'Università degli Studi di Napoli "Parthenope".



lavoro

ANTONELLA VERDE

La violenza nei luoghi di lavoro. Normativa e casi pratici

Con la risoluzione del 20 dicembre 1993, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite adottava la *Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne* in cui

veniva riconosciuta la "necessità urgente" di applicare universalmente "alle donne diritti e principi in materia di uguaglianza, sicurezza, libertà, integrità e dignità propri di tutti gli esseri umani".

In essa, veniva data la più concisa definizione di siffatta forma di violenza:

"Qualsiasi atto di violenza per motivi di genere che provochi o possa verosimilmente provocare danno fisico, sessuale o psicologico, comprese le minacce di violenza, la coercizione o privazione arbitraria della libertà personale, sia nella vita pubblica che privata".

Nel 1999, poi, la stessa Assemblea Generale designava il 25 novembre come *Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne*.

La violenza contro le donne assume particolare connotazione soprattutto nelle forme della violenza c.d. familiare, subita in famiglia per mano del partner.

Tuttavia, analizzando le forme e le manifestazioni della violenza nei luoghi di lavoro, si può affermare che esse offrano un punto di vista "privilegiato" per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere.



Secondo i dati forniti dall'ILO, nei Paesi U.E. almeno il 40-50% delle donne avrebbe subito violenza nei luoghi di lavoro.

Al fine di contrastare tale fenomeno, il 26 aprile 2007 è stato firmato dalle parti sociali europee a livello intersettoriale, e successivamente comunicato al Consiglio e Parlamento Europeo, un Accordo Quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro.

In esso, le molestie e la violenza sono così definite:

- le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro;

- la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Tale accordo è stato recepito in Italia con la sottoscrizione dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" avvenuta il 25 gennaio 2016.

In esso viene dichiarato che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;

- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;

- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;



- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza".

La violenza sul posto di lavoro può assumere molteplici manifestazioni, e non tutte di immediata percezione.

Si ritiene, correttamente, che il fenomeno sia sottostimato per la riottosità delle vittime a denunciare l'accaduto. I motivi sono facilmente intuibili.

Dalle statistiche si può rilevare, tuttavia, che le donne sono le più

colpite sia nella forma di atti e comportamenti integranti "violenza fisica" nelle molteplici accezioni, sia nella forma "psicologica".

Dall'esame della vasta casistica, sia sotto il profilo giuridico che psicologico, emerge un dato incontrovertibile: la violenza di genere si fonda sempre su posizioni di "potere", ed ecco perché le misure di prevenzione fondano, essenzialmente, sulla diffusione dei principi di uguaglianza e di pari opportunità ma, soprattutto, sulla conoscenza del diritto antidiscriminatorio che rende consapevoli della tutela prevista dall'ordinamento per prevenire e punire le possibili manifestazioni di violenza.



Nel nostro ordinamento, l'atto di violenza costituisce reato previsto e punito dall'art. 610 c.p. "*Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni. La pena è aumentata se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339*".

Il bene giuridico tutelato dalla norma penale è la libertà morale della persona, intesa come la facoltà di determinarsi in maniera spontanea, in base a processi di motivazioni autonomi e senza dover subire forme illegittime di costrizione o di limitazione.

La tutela fonda sull'art. 32 C. (come diritto dell'individuo al be-

nessere psicofisico) e sull'art. 2087 c.c. che impone al datore di tutelare e garantire l'integrità psicofisica del lavoratore.

Il reato di violenza privata (610 c.p.) si differenzia anche da quello di atti persecutori (612 bis c.p.) perché, mentre nel primo le condotte della persona offesa sono direttamente coartate dal reo (costrizione di fare, omettere, tollerare), nel secondo esse sono finalizzate ad evitare ogni contatto con il persecutore, ma non specificamente imposte da costui.

Il reato di *stalking* configura una fattispecie speciale rispetto al reato di minaccia, ma non rispetto al reato di violenza privata. La violenza privata, infatti, è finalizzata a costringere la persona offesa a fare, non fare, tollerare o omettere qualcosa, mentre lo *stalking* influisce sull'emotività della vittima.

Nel nostro codice penale non è previsto il reato di *molestie sessuali* per cui, ogni volta che si affronti una vicenda del genere, ci si deve chiedere se possa rientrare in una ipotesi invece esistente, quindi nella molestia semplice (ossia la contravvenzione punita dall'articolo 660 del codice penale) e/o nella violenza sessuale (di cui l'articolo 609 bis e seguenti).

La Corte di Cassazione ha chiarito (sentenza n. 38719 del 2012) che:

– si ha molestia in caso di proposte oscene, gesti volgari, tocamenti in zone non erogene e così via;

– si ha violenza sessuale invece in presenza di due presupposti: il requisito soggettivo (da provare nel molestatore) dell'intenzione di raggiungere l'appagamento dei propri istinti sessuali e quello og-

gettivo della idoneità a violare la libertà di autodeterminazione della vittima nella sfera sessuale, ossia – in parole più semplici – la possibilità che questa possa ancora rifiutare l'avance: integrano infatti questo delitto gli atteggiamenti caratterizzati dall'uso di violenza o minaccia.

Per fare ancora qualche esempio, basta dire che quando il comportamento, pur indesiderato, "prescinda da contatti fisici e si estrinsechi in petulanti corteggiamenti non graditi, telefonate o espressioni volgari, nei quali lo sfondo sessuale costituisce un motivo e non un momento della condotta" il giudice condannerà per molestie (Cassazione penale, sezione III, sentenza n. 233319 del 25 ottobre 2005) mentre applicherà la pena molto più grave per violenza sessuale in caso di tocamenti, palpeggiamenti e sfregamenti di parti del corpo della vittima comunemente ritenute come erogene (Cassazione penale, sezione III, sentenza n. 27469 del 5 giugno 2008).

Alla luce di quanto innanzi, risulta più semplice e spedita l'azione in sede civile, nella quale la vittima, per dimostrare il suo diritto risarcitorio conseguente al danno subito, in relazione al fatto dedotto, può avvalersi dell'inversione dell'onere probatorio, secondo la normativa innanzi richiamata, mentre, in via preliminare, potrà richiedere l'intervento della Consigliera di Parità che, per legge, deve invitare il datore di lavoro a rimuovere le cause dei comportamenti denunciati e, in caso di diniego o di inerzia, ad adiuvandum, si costituirà nel giudizio insieme al/alla dipendente.

Il D.Lgs 30 maggio 2005 n. 145 ha reso esecutiva in Italia la Diret-

tiva europea 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Questa legge ha regolamentato le "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" arrivando a definire le molestie come *comportamenti discriminatori* che hanno "lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

La suddetta legge distingue tra le molestie in generale (identificate in quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso) e le vere e proprie molestie sessuali (che invece si realizzano in quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale) ma la sostanza cambia di poco perché entrambe conducono all'obbligo, per chi le ha esercitate, di risarcire il danno a chi le ha patite.

Sul punto, appare significativa la recente sentenza della Cassazione Civile, sez. Lavoro n. 23286 del 15 novembre 2016.

Un lavoratrice dopo essersi rifiutata di subire le molestie sessuali del datore di lavoro era stata da questi licenziata. La lavoratrice ha impugnato il licenziamento, avendo ragione in primo e secondo grado, con conseguente condanna del datore di lavoro a reintegrarla in azienda.

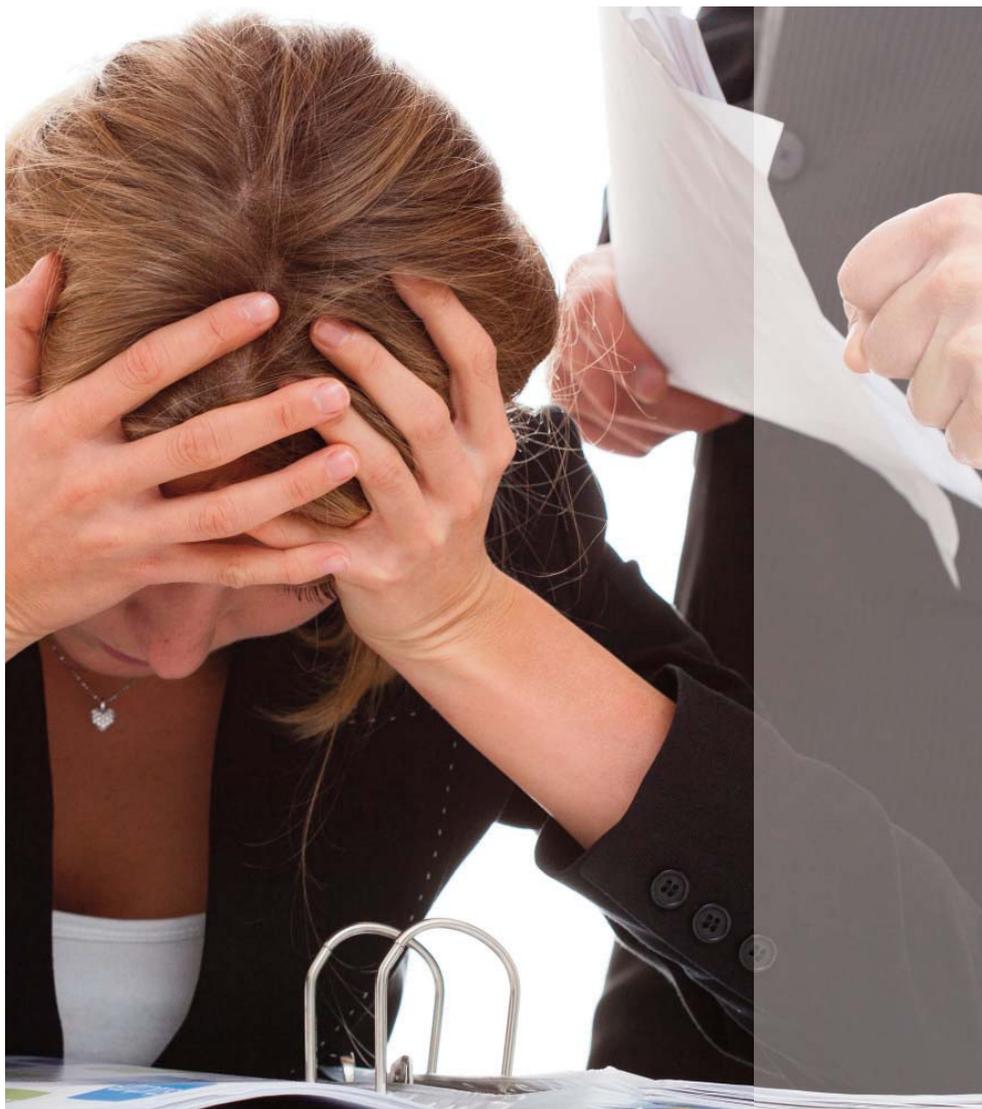
Secondo i giudici dei primi due gradi di giudizio, infatti, era accertato che il licenziamento costituisce la "ritorsione" del principale a seguito del rifiuto della

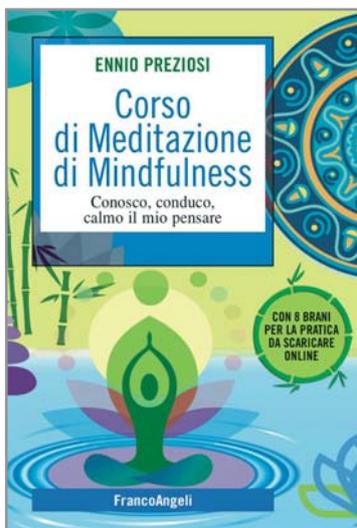
donna di sottostare alle molestie sessuali che lui le ha rivolto, interpretando le risultanze istruttorie ai sensi dell'art. 40 del d. lgs 198/06, in ipotesi di discriminazione di sesso, ossia avvalendosi dell'inversione dell'onere probatorio a carico del datore di lavoro.

La Corte di Cassazione ha precisato che doveva tenersi conto della "generale equiparazione fra discriminazioni di genere e molestie sessuali", sancita dall'art. 26 del medesimo decreto legislativo sopra citato, con la conseguenza che, in entrambi i casi, trova applicazione il disposto del successivo art. 40, in tema di ripartizione dell'onere della prova.

Quanto all'assimilazione tra discriminazioni e molestie sessuali, peraltro, anche la Corte di Giustizia, nella sentenza n. C-303/06, ha precisato che le molestie "sono una forma di discriminazione", con la conseguenza che alle medesime "sono applicabili le stesse disposizioni in tema di onere della prova, nel senso che, ove risultino fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione, diretta o indiretta, incombe alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del divieto di discriminazione". ■

Avv. Antonella Verde, già componente Comitato Pari Opportunità Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Napoli.





ENNIO PREZIOSI
**Corso di Meditazione
 di Mindfulness**
 Conosco, conduco,
 calmo il mio pensare

FRANCO ANGELI EDIZIONI, 2016
 PP. 176, € 19,50

LA MINDFULNESS E LA FORZA DEL PENSIERO

Rimettere ordine fra i pensieri: quanti di noi immaginano di poterlo fare, anche per ritrovare se stessi ed esprimere al meglio il potenziale della propria mente e del proprio corpo. Quante volte si affollano pensieri non sempre positivi, ricordi, sensazioni legate a fasi che ci portano a rimuginare su situazioni e comportamenti agiti o non agiti non collocabili in categorie specifiche, pensieri che ci schiacciano sotto una cappa soffocante che ci toglie energie e capacità. “Il potere del pensiero risiede nel tanto rumore che fa la mente. Questo potere è tanto forte che a volte porta la mente a gridare. I tentativi di calmarla ci fanno riscoprire la nostra identità assediata e racchiusa dal troppo pensare: siamo fusi con i pensieri e questi stessi pensieri (e questo stato di cose) ci fanno paura”.

Il libro di Ennio Preziosi, psicologo, psicoterapeuta e ipnosi terapeuta, dottore di ricerca presso il policlinico Gemelli, vuole essere uno strumento “per ritrovare pace e serenità in otto settimane con la Mindfulness”.

Cos'è la Mindfulness? Definisce “la capacità di orientare consapevolmente l'attenzione al proprio mondo interiore e di scoprire la ricchezza delle proprie risorse latenti. Esplorare quotidianamente ogni angolo o funzione del corpo è un'esperienza che innesca un dialogo con se stessi di utilità impareggiabile per chi vuole imparare a direzionare l'attività anarchica della mente e riprenderne il timone”. Già da queste parole riportate nella quarta di copertina nasce la curiosità di leggere e far proprie le pagine del volume, le meditazioni proposte per lottare contro le emozioni negative per far sì che la mente riesca a diventare efficiente superando le difficoltà e in grado di portare l'attenzione sul presente anziché rincorrere i pensieri depressivi legati al passato o ansio-geni sul futuro. Il primo passo è quello di imparare a utilizzare la tecnica della respirazione lenta e profonda.

Due parti compongono il volume, la prima è relativa a “mente, corpo e mindfulness” ed è divisa in otto settimane. Si parte dal terreno della meditazione, per proseguire con “freschezza e stabilità”, “calma”, “libertà”, “l'essenza solida”, “l'essenza a zozzo”, “passo dopo passo”, “mangiare mindful”. Vengono esplicitati gli strumenti per guardarsi dentro e fornite le schede di meditazione con un diario della disciplina dove documentare il percorso. L'Autore evidenzia che il diario della disciplina “diventerà un compagno di bordo attraverso i flussi più profondi della mente. Direttare l'attenzione sugli stati presenti e sui bisogni primordiali del vostro corpo (il respiro, per esempio) e imparare ad adottare un'attenzione “non giudicante” verso i vostri pensieri finirà per riversare il dono del presente ritrovato attorno a voi, nel mondo circostante”. La seconda parte del libro è dedicata a spirito e corpo.

Il volume è dotato di un'audioguida da scaricare dal sito dell'editore. ■

Centri Territoriali UNISIN

piemonte valle d'aosta	- Corso Vittorio Emanuele, 111 - 10128 TORINO - Tel. 011/6624382 - Fax 011/6624735 falcrict@libero.it
lombardia	- Via Mercato, 5 - 20121 MILANO - Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448 info@unisinlombardia.it - Segreteria Unisin Banca Popolare di Sondrio c/o Banca Popolare di Sondrio Piazzale Vertacchi, 57 - 23100 SONDRIO
liguria	- Tel. 349/1445622 unisin.falcri.carige@gmail.com
veneto	- Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA - Tel. 049/7808172 - Fax 049/7960655 unisin@falcricrv.org
friuli venezia giulia	- Via Silvio Pellico, 3 - 34122 TRIESTE - Tel. 040/6774436 falcri.ne@alice.it
emilia romagna	- Via Carlo Cattaneo, 54 - 41126 MODENA - Tel./Fax 059/392571 regionale.emiliaromagna@gmail.com - Via Fermo Forti, 31 - 41012 CARPI (MO) - Tel. 059/652447 - Fax 059/626000 - Via Molineria San Giovanni, 8 - 29121 PIACENZA - Tel. 0523/388421 - Fax 0523/309801
toscana	- Via Piccagli, 7 - 50127 FIRENZE - Tel. 055/212951 - Fax 055/212962 info@falcrifirenze.it - Segreteria Organo coordinamento MPS UNISIN c/o Monte dei Paschi di Siena Via Rinaldo Franci, 18 - 53100 SIENA - Tel. 0577/280202-294562
abruzzo	- CHIETI - segreteria@falcrichiети.it
umbria	- Via Ruggero D'Andreotto 29/c - 06124 PERUGIA - Tel. 075/5731000 - Fax 075/9660227 falcriperugia@dada.it
lazio	- Viale Liegi, 48/B - 00198 ROMA - Tel. 06/8416336 - Fax 06/8416343 segreteria@unitasindacale.it - unisin@pec.it - Via Cristoforo Colombo, 181 - 00147 ROMA - Tel. 06/5126765 - Fax 06/5140464 info@silcea.org - Via Francesco Dell'Anno, 6/8 - 00136 ROMA falcribancaroma@yahoo.it
campania	- Via Paolo Emilio Imbriani, 53 - 80133 NAPOLI Tel. 081/7917020 - Fax 081/5512594 - falcri.banconapoli@gmail.com Tel. 081/7914729 - info@unisinregionalecampania.it - c/o Di Gregorio - Piazza Ippolito da Pastina, 4 - 84135 SALERNO
puglia	- Via Nicolò Piccinni, 133 - 70129 BARI - Tel. 080/5231510 unisin-pugliasr@libero.it
calabria e lucania	- Via Cimabue, 153 - Località Saporito - 87036 RENDE (CS) - Tel./Fax 0984/791741
sicilia	- Via Cerda, 24 - 90139 PALERMO - Tel./Fax 091/6113684 - unisin.sicilia@gmail.com - Via Cerda, 20 - 90139 PALERMO
sardegna	- Via G. Masala, 7/B - 07100 SASSARI - Tel./Fax 0799/236617 falcrisardegna@tiscalinet.it