

WE GO!

Co-funded by the Rights,
Equality and Citizenship (REC)
Programme of the European Union



WE GO!2

**Percorsi di indipendenza economica:
la via d'uscita dalla violenza domestica**

OFF WE GO!

Reti locali per l'empowerment socio-economico
delle donne fuoriuscite dalla violenza

WE GO!2 Women Economic-independence & Growth Opportunity
JUST/REC-RDAP-GBV-AG-2017 - 810371



SOMMARIO

INTRODUZIONE: WE GO!2 E I SUOI TRE PILASTRI	3
1. Scambio e sistematizzazione di saperi	4
1.1 <i>Toolkit</i> : metodologia e utilizzo	4
1.2 Il lavoro con i Centri Antiviolenza tra formazioni e <i>mutual learning</i>	4
1.3 I <i>tool</i> utilizzati: risultati e lezioni apprese	4
2. L'importanza delle reti e gli strumenti per svilupparle	7
2.1 <i>La Stakeholder Analysis</i>	7
2.2 L'importanza delle reti nel lavoro dei CAV: <i>Networking Analysis</i>	8
2.3 Il Protocollo territoriale: una rete necessaria e sostenibile	8
3. Le aziende: un alleato necessario per l'inserimento lavorativo delle donne	9
3.1 Dalla formazione al <i>Job Matching</i> : un percorso di responsabilità e un vantaggio per tutti/e	9
3.2 Cosa e come raccontare la violenza di genere nelle aziende?	10
3.2 WE GO!2 <i>Label</i> : non un voto ma un percorso per migliorare	10
CONCLUSIONI	12
GLOSSARIO	14

INTRODUZIONE: WE GO!2 E I SUOI TRE PILASTRI

La violenza contro le donne è un fenomeno molto diffuso in Europa e la pandemia in corso ha complicato ulteriormente questo problema strutturale. Secondo dati ufficiali **una donna su tre ha subito violenza** da parte di un uomo¹. Le cause di questa violenza sono strutturali e fondano le loro radici nella disuguaglianza di genere. Spesso sono anche legate a un particolare tipo di disuguaglianza: la **dipendenza economica**. Questa da un lato è sistemica, ma dall'altro è il risultato di una vera e propria forma di violenza che l'uomo maltrattante mette in atto sulla donna proprio per limitare la sua autonomia.

La mancanza di autonomia e indipendenza economica è una delle principali sfide che le donne devono affrontare quando cercano di lasciare l'uomo maltrattante. I Centri Antiviolenza (CAV) di tutta Europa riconoscono che le donne spesso rimangono in relazioni violente a causa della loro dipendenza finanziaria dal partner violento. I dati raccolti attraverso WEGO! (progetto implementato dal 2015 al 2017) ci mostrano infatti che **82,5% delle donne** che si rivolge ai Centri Antiviolenza **non è indipendente economicamente**². Questo problema si inserisce, da una parte, all'interno di un contesto lavorativo in cui le donne sono meno occupate degli uomini e dall'altra è il risultato della violenza economica che la donna subisce da parte del partner.

Per tutti questi motivi il progetto **WE GO!2 Percorsi di indipendenza economica: la via d'uscita dalla violenza domestica** prende avvio nel dicembre 2018 in 4 Paesi europei - **Grecia, Italia, Spagna e Bulgaria** - coinvolgendo **6 partners: Women's Centre of Karditsa – WCK, ActionAid-Italia, il Centro Antiviolenza Rel.Azioni Positive, l'Istituto per la Ricerca Sociale – IRS, Fundació SURT e Center for Sustainable Communities Development – CSCD**.

L'obiettivo principale è sostenere le donne nel loro percorso di indipendenza economica **rafforzando i sistemi di supporto locali e nazionali**, promuovendo lo scambio di **buone pratiche europee** e creando **reti** di cooperazione tra attori pubblici e privati.

Il progetto si basa su tre pilastri collegati l'un l'altro:

1. **Formazione e scambio di conoscenze** tra i Centri Antiviolenza (CAV), le ONG e altri attori che lavorano direttamente con le donne;
2. Costruzione di **reti** sostenibili multi-attoriali in grado di rispondere adeguatamente e sostenere le donne fuoriuscite dalla violenza nello sviluppo delle loro relazioni sociali ed economiche;
3. **Sensibilizzazione e advocacy** diretta alle imprese attraverso formazioni sul tema.

Il seguente rapporto illustra i principali risultati di progetto, le lezioni apprese e alcune raccomandazioni rivolte a *top manager* di aziende per sostenere l'empowerment socio-economico delle donne che fuoriescono da percorsi di violenza.

¹ Organizzazione Mondiale della Sanità, *Devastatingly Pervasive: 1 in 3 Women Globally Experience Violence*, Ginevra, 2021.

² WE GO, *Final Narrative Report*, 2017.

1. Scambio e sistematizzazione di saperi

1.1 Toolkit: metodologia e utilizzo

Tra il 2015 e il 2017 la prima edizione del progetto WEGO! ha avuto come principale focus la **sistematizzazione del know-how dei Centri Antiviolenza coinvolti nel progetto** e delle pratiche riguardanti l'empowerment socio-economico ritenute più promettenti in Europa sviluppate dai Centri stessi al fine di valorizzarle. Da scambi approfonditi e da un processo di sperimentazione condotto da operatrici ed esperte è nato quindi un *toolkit* che ha come finalità quella di facilitare le operatrici dei Centri Antiviolenza nei percorsi di empowerment delle donne che si rivolgono loro (*Training Toolkit*).

La seconda edizione di WE GO! (2018-2021) ha voluto fare un ulteriore passo avanti rafforzando i sistemi di sostegno locali e nazionali. In questo quadro, il *Toolkit* è stato rivisto e diffuso. Nello specifico, la sua struttura è stata semplificata e i contenuti arricchiti per trasformarlo in uno strumento più agile. Il *Training Toolkit* non è da considerarsi un mero manuale, ma una base a cui aggiungere integrazioni e approfondimenti che si possono ritrovare nel *repository* del sito web del progetto.

1.2 Il lavoro con i Centri Antiviolenza tra formazioni e *mutual learning*

Proprio per implementare lo scambio di saperi, tra le prime azioni progettuali intraprese si contano **2 cicli di formazione** per e con le operatrici, con l'obiettivo di scambiare buone pratiche e sistematizzare i saperi sull'empowerment socio-economico delle donne che hanno subito violenza. Attraverso **10 formazioni** sono state coinvolte complessivamente **169 operatrici e 31 Centri Antiviolenza** nei diversi territori (*Mutual Learning Exchange*).

Ogni partner di progetto ha scelto di utilizzare metodologie distinte (es. lavoro di gruppo, formazione frontale con esperte, scambi allargati) e di approfondire tematiche strettamente correlate al contesto socio-economico locale e ai bisogni specifici.

Fundació SURT, a Barcellona, ha concentrato il proprio lavoro su come aiutare le donne che fuoriescono da un percorso di violenza e che, a causa di un *background* migratorio, potrebbero trovarsi in situazioni amministrative irregolari, come collaborare strategicamente con i servizi pubblici e, infine, come sostenere le donne nella ricerca di alternative al lavoro dipendente (per esempio attraverso la creazione di cooperative e iniziative di autoimprenditorialità).

Anche **ActionAid** ha approfondito il tema delle cooperative e dell'autoimprenditorialità, evidenziandone punti forti e criticità ma anche fornendo strumenti pratici su come avviare una propria cooperativa attraverso il coinvolgimento di esperienze del nord e del sud Italia.

Center for Sustainable Communities Development (CSCD), in Bulgaria, ha invece utilizzato i training per diffondere il *Toolkit* e si è focalizzato sull'importanza della creazione di reti per i CAV, approfondendo così due punti cardine del progetto.

Women's Centre of Karditsa (WCK), il Centro Antiviolenza greco ha invece optato per un focus specifico sulle politiche, ha avviato riflessioni con le operatrici dei CAV sulle misure specifiche necessarie per favorire l'integrazione sociale e nel mercato del lavoro, l'accesso a opportunità di formazione, ecc., e la loro interrelazione con le politiche relative all'uguaglianza di genere e alla prevenzione e contrasto della violenza di genere.

1.3 I tool utilizzati: risultati e lezioni apprese

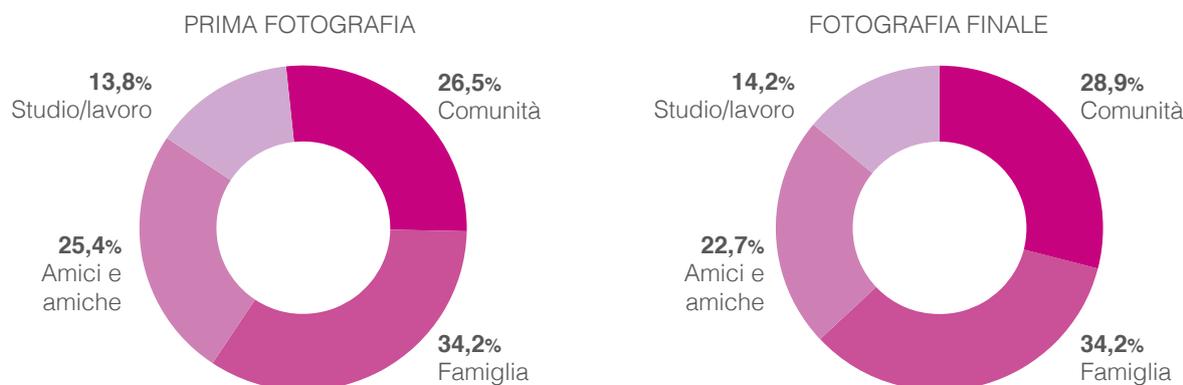
Sebbene il *Toolkit* sia stato diffuso nella sua interezza, si è scelto di implementare l'utilizzo di tre strumenti in particolare: il **Social Relationship Plan**, il **Balance of Competencies** e il **Career Plan**, accompagnati da un'attività di **Job Matching**. Sono stati scelti questi strumenti per l'implementazione poiché valutati i più declinabili nei diversi contesti e i più utili. Lo abbiamo fatto **coinvolgendo 154 donne** complessivamente.

Prima dell'utilizzo di questi strumenti, **59 operatrici sono state formate** attraverso 2 training di 3 giorni ciascuno in cui si è discusso dei *tools* e di come adattarli alle diverse esigenze e al contesto in cui si opera.

Il **Social Relationship Plan** è uno strumento che aiuta le donne a visualizzare la propria rete di relazioni e a riscoprirne il valore, in particolare in prospettiva della ricerca di un lavoro.

Le donne che hanno sperimentato il tool hanno **aumentato in media del 10%** le dimensioni del loro network relazionale.

GRAFICO 1 - Settori in cui sono distribuite le relazioni delle donne.



Fonte: IRS, *Knowledge Impact Analysis. WE GO!2 Report, 2021.*

Aumentata quindi la percentuale di **relazioni nell'ambito studio/lavoro e comunità/servizi**, mentre la dimensione della famiglia rimane uguale e diminuiscono i legami amicali, probabilmente anche a **causa del lockdown** che ha spinto le donne maggiormente alla richiesta di servizi ma ha reso più difficili i contatti informali.

Le relazioni sono state classificate su una scala di positività o negatività che va da -10 (relazione impattante estremamente negativa) a 10 (relazione impattante estremamente positiva) sulla base dell'intensità del rapporto e della percezione della donna. Dalla prima rilevazione alla rilevazione finale, passando per l'obiettivo stabilito dalla donna con il supporto del Centro Antiviolenza, si riscontra un miglioramento complessivo della rete relazionale con **l'aumento delle relazioni positive ed estremamente positive (86.9% all'inizio, 90% alla fine)** e la diminuzione delle relazioni negative ed estremamente negative (13.1% all'inizio, 9.9% alla fine). Andando a considerare invece le valutazioni medie per settore, emerge come nel complesso per tutti i settori considerati la positività media delle relazioni sia aumentata e coincida con gli obiettivi che le donne si erano poste.

Nel complesso, **il 73.5% delle donne ha significativamente migliorato la propria rete relazionale**. Considerando solo le donne che, inizialmente, non presentavano la totalità delle relazioni come "positive" o "estremamente positive", la percentuale di coloro che ha significativamente migliorato il proprio network sale a 80.6%³.

Il *feedback* fornito dai partner⁴ è in generale positivo. Il *Social Relationship Plan* è particolarmente efficace quando viene utilizzato con donne che hanno già intrapreso da tempo il loro percorso di fuoriuscita dalla violenza. Da rilevare che a causa della pandemia Covid-19 è stato necessario adattare lo strumento per un uso a distanza.

Il *Balance of Competencies* è stato utile per le donne proprio per riscoprire quali sono le proprie capacità, sia *hard* che *softskills* e, conseguentemente, per trovare l'ambito di lavoro e formazione più adatto su cui puntare.

Il terzo strumento invece, il *Career Plan*, supporta le donne nell'elaborazione di un piano da realizzare passo dopo passo.

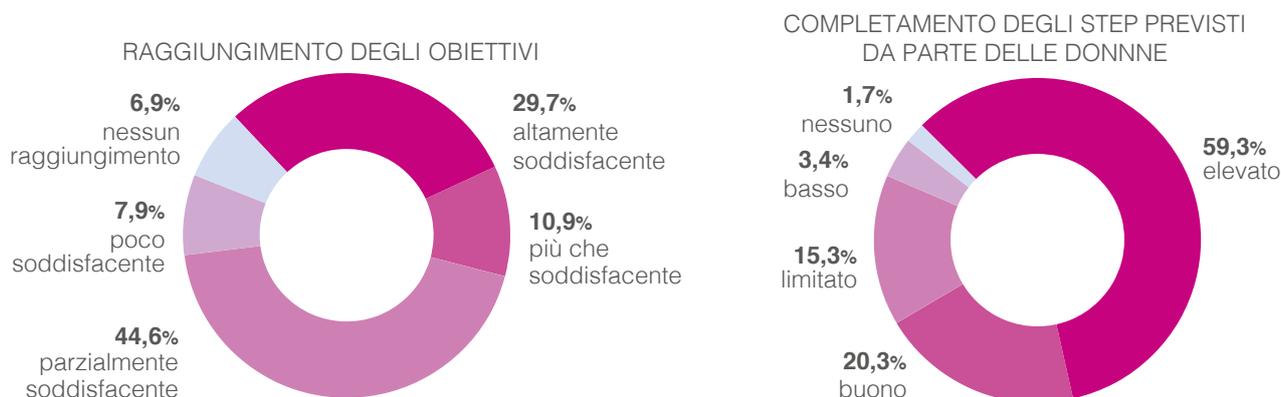
Questo strumento, rappresentato graficamente con una scala accompagnata da una tabella in cui inserire azioni, date in cui compierle e obiettivi, aiuta la donna proprio nella pianificazione della ricerca del lavoro intesa in senso lato. Questo significa che, per esempio, l'obiettivo finale di una donna può essere l'invio di una candidatura ma, per arrivarci, ci sono degli step intermedi (la revisione del CV, l'invio di una mail, la richiesta di un consiglio a un'amica che lavora nel settore d'interesse) che devono essere strutturati.

Nonostante le difficoltà di questo periodo, gli **obiettivi** che si sono poste le donne presentano un tasso di **raggiungimento pari al 50%**, che sale al 60% considerando gli obiettivi aggiuntivi, ovvero quelli che le donne non si erano poste ma che sono comunque riuscite a raggiungere.

³ IRS, *Knowledge Impact Analysis. WE GO!2 Report, 2021.*

⁴ ActionAid, *Internal Evaluation Report D3, WE GO!2 Project, 2021.*

GRAFICO 2 - Azioni per il Job Matching WE GO!2, 2020.



Porsi una serie di micro-obiettivi infatti aiuta le donne a considerare la **ricerca del lavoro** come un **obiettivo realizzabile**, a ricalibrare le proprie aspettative affinché competenze e desideri trovino un punto d'incontro con l'offerta lavorativa che, tra l'altro, in questo difficile periodo pandemico, è mutata in termini di quantità e tipologia di settori lavorativi.

L'attività di **Job Matching** ha coinvolto **115 donne**. Nonostante il difficile periodo socio-economico, le donne coinvolte nel progetto sono state supportate nell'attività di individuazione di *vacancy*, tirocini e percorsi di formazioni, invio candidature e gestione di quest'ultime dalle operatrici dei Centri Antiviolenza.

Alcuni dati a riguardo:

TABELLA 1 - Azioni per il Job Matching WE GO!2, 2020.

Azioni	% sul totale
Caricamento del CV su siti dedicati	58,3
Supporto nella ricerca di annunci	84,3
Candidature per lavori	80,0
Candidature per Corsi di formazione	22,6
Candidature per tirocini	13,9
Altre attività	58,3

Outcomes	% sul totale
Ottenimento di un colloquio	13,0
Assunzione per un lavoro temporaneo	7,0
Assunzione per un lavoro a tempo indeterminato	0,9
Assunzione (nessuna specifica sul contratto)	6,1
Tirocinio	1,7
TOTALE	28,7

Fonte: IRS, Knowledge Impact Analysis. WE GO!2 Report, 2021.

2. L'importanza delle reti e gli strumenti per svilupparle

2.1 La Stakeholder Analysis

L'attività di mappatura degli *stakeholder* dei partner di progetto, elaborata dall'Istituto per la Ricerca Sociale IRS, è stata fondamentale per la messa in atto di tutte le azioni successive di WE GO!2 (*Networking analysis*). In particolare, questa attività è stata cruciale per realizzare iniziative di interesse pubblico perché ha permesso di **identificare gli attori** rilevanti, le loro aspettative e i loro interessi. Gli obiettivi principali sono stati:

- » identificare gli attori (presenti nella propria rete e introdotti per la prima volta) per le attività del progetto;
- » rafforzare la rete di ogni partner;
- » invitare i partner a riflettere sui loro bisogni e sulle loro lacune in termini di connessioni con altri attori.

Alla mappatura degli *stakeholder*, sono state affiancate analisi specifiche sulle seguenti dimensioni: l'evoluzione della rete, ovvero la sua implementazione, su quali categorie di *stakeholder* i partner si sono concentrati, la dimensione della rete e la rilevanza dei diversi *stakeholder* per il progetto.

Dalla prima all'ultima mappatura è trascorso un anno (ottobre 2019-ottobre 2020) e **la rete di partner è aumentata complessivamente del 101,2%**, ogni rete conta ora in media **68 stakeholder** mentre il numero medio iniziale era **34**.

Lo sviluppo della rete ha visto aumenti significativi soprattutto **nel settore delle imprese (del 276,9%)**. Questo aumento si è verificato per diversi motivi. Innanzitutto, perché nella prima mappatura, pur essendo ritenuto fondamentale, il settore imprese risultava essere quello in cui la rete era meno sviluppata. In secondo luogo, proprio le attività di progetto (es. incontri e formazioni) hanno aiutato i partner nello sviluppo e nel rafforzamento di questa tipologia di relazioni. Particolare attenzione è stata riservata anche agli **attori istituzionali** con cui le relazioni sono state **implementate con una percentuale di crescita del 70,2%**.

Le reti di tutti i partner presentano ora una buona copertura delle diverse aree territoriali/governative mappate inizialmente e sono ben bilanciate per quanto riguarda la dimensione degli stakeholder.

TABELLA 2 - Stakeholder mappati dei partner di WE GO!2

Categorie	Numero finale di stakeholders	Percentuale di crescita
Aziende	98	276,2%
Attori istituzionali	80	70,2%
ONG e terzo settore	119	60,8%
Altri attori della società	21	75%
Esperti/e	22	54,5%

Fonte: IRS, *Territorial Protocol Analysis*. WE GO!2, 2021.

Le reti necessitano di una continua espansione e quelle attualmente esistenti richiedono **cura e costanza** per essere efficaci. Secondo i partner, le evidenze del progetto portano a concludere che è necessario **mantenere un focus specifico nella ricerca delle alleanze**, che non significa limitarsi a *stakeholder* che si occupano specificatamente di violenza di genere o, in modo ancora più ristretto, di empowerment socio-economico delle donne che hanno subito violenza, significa piuttosto mantenere l'empowerment delle donne come obiettivo e capire chi meglio ci può aiutare in questo, chi può avere un interesse diretto e chi può garantire maggior impegno. Queste tre caratteristiche possono garantire nel tempo la costruzione di una rete efficace⁵.

⁵ IRS, *Guidelines for Stakeholder Mapping and Screening to Structure a Multi-Agency Network*, 2020.

2.2 L'importanza delle reti nel lavoro dei CAV: *Networking Analysis*

L'altra dimensione su cui l'implementazione della rete è stata sperimentata è quella dei Centri Antiviolenza stessi che, come i partner del progetto WE GO!2, hanno testato il *tool* creato nel quadro del progetto al fine di allargare e migliorare la propria rete di relazioni.

La metodologia è simile a quella utilizzata per la *Networking Analysis* della singola donna, mentre le aree di analisi sono state le seguenti: aziende, attori istituzionali, ONG e terzo settore, esperti/e.

Ogni partner ha realizzato **2 training da 3 giornate** ciascuno sull'utilizzo dello strumento della *Network Analysis*. I training sono stati condotti appositamente a un anno di distanza l'uno dall'altro proprio per verificare lo sviluppo e della rete. Purtroppo, l'anno in questione è stato il 2020 che, a causa dell'**emergenza sanitaria, ha fortemente limitato l'espansione della rete dei Centri Antiviolenza**, costretti a limitare significativamente le loro attività (*Local network for women's centres*).

Complessivamente, sono state **66 le operatrici di 8 diversi CAV e case** rifugio ad essere state supportate nella valutazione e nello sviluppo della rete locale della loro organizzazione.

Tutte le operatrici coinvolte nella sperimentazione di questo strumento, ne hanno riconosciuto la valenza e l'efficacia. Così come l'obiettivo, ovvero costruire reti multi-attoriali attorno al proprio Centro Antiviolenza, è risultato importante per tutte.

2.3 Il Protocollo territoriale: una rete necessaria e sostenibile

L'empowerment socio-economico delle donne che escono da un percorso di violenza è una questione complessa, che richiede la **risposta** di una **vasta gamma di attori**. Per questo è necessario creare un **meccanismo multisettoriale e multi-agenzia, che metta in rete ruoli e competenze complementari**. Eppure, gli interventi globali in questo campo sono ancora limitati e spesso mancano di coordinamento, accordi e procedure formalizzate. Di conseguenza, vengono messe in atto priorità, principi e standard diversi, con la conseguente duplicazione e/o incongruenza delle azioni che possono portare a non raggiungere l'obiettivo finale degli interventi: l'empowerment socio-economico delle donne.

Per questo motivo abbiamo realizzato all'interno del progetto un modello di **Protocollo Territoriale che faciliti la costruzione e la strutturabilità di un meccanismo locale** formalizzato per promuovere e gestire i piani di empowerment socio-economico delle donne in modo coerente e coordinato (*Territorial Protocol Model*)⁶.

Ogni partner ha testato questo modello cercando di **adattarlo al proprio contesto**.

A Ruse, in Bulgaria, il 16 marzo 2021 è stato firmato il protocollo locale in cui 12 soggetti⁷ si sono impegnati a contribuire in base alle proprie aree di competenza l'empowerment economico delle donne in uscita da precorsi di violenza.

Il processo di firma del protocollo è attualmente in corso in Grecia (con riferimento al territorio di Karditza) e in Italia (con riferimento al territorio del Comune di Milano).

Per quanto riguarda la Spagna invece possiamo parlare di una rete informale locale che si concentra su Sirga e il partner SURT che rappresenta un eccellente esempio di relazioni forti ed efficaci tra diversi attori nel campo dell'empowerment economico delle donne. Anche questa rete informale, come i protocolli territoriali formalizzati, può essere considerata un grande risultato nel quadro degli obiettivi del progetto WEGO2!

In Bulgaria, Grecia e Italia i Protocolli Territoriali che sono stati sviluppati durante il progetto sono nuovi e non una semplice estensione o adesione dei firmatari a protocolli già esistenti e formalizzati. Sono quindi configurabili come **innovazioni significative del contesto locale**. La loro creazione ha comportato un importante lavoro di costruzione di questo strumento. Tuttavia, essa è stata favorita dalla presenza di relazioni già molto forti tra alcuni degli attori sul territorio, frutto del lavoro che da anni svolgono i partner di WE GO!2 sul tema.

La **strutturale mancanza di fondi, tempo e risorse dei CAV** per la realizzazione di alcune attività previste dal protocollo, quali formazione e sensibilizzazione delle aziende, è sicuramente un punto su cui prestare attenzione nell'ottica

⁶ ActionAid, *Territorial Protocol Model to Build Economic Independence of Survivors of Intimate Partner Violence*, 2020.

⁷ Gli attori che si sono impegnati nel Protocollo Territoriale sono: CSCD, Ruse Municipality, Ruse University, "Kanev" University Hospital, Zonta Club – Ruse, Soroptimist International, Ruse Club, "Nedka Lazarova" Vocational High School in Clothing, Ruse – Free Spirit City Foundation, Reifeisen Bulgaria Bank, Kaufland Bulgaria, MIK BG Ltd (Sewing Company), Antoan Vill Ltd (Sewing Company).

della sostenibilità dell'azione. Tuttavia, l'efficacia dei protocolli territoriali si misura anche dalla sostenibilità futura degli stessi. È molto importante che le azioni pianificate non solo siano realmente attuate ma che prevedano anche una pianificazione futura, così come la collaborazione tra i firmatari non può esaurirsi con la firma del Protocollo stesso. Quest'ultimo non deve essere semplicemente un patto formale che prevede azioni comuni con una scadenza, ma un forte impegno che si rinnova nel tempo. In quest'ottica, tutte le disposizioni del Protocollo volte a facilitare il suo rinnovo, l'ingresso di nuovi firmatari o, comunque, ulteriori sviluppi sono fondamentali⁸.

3. Le aziende: un alleato necessario per l'inserimento lavorativo delle donne

3.1 Dalla formazione al *Job Matching*: un percorso di responsabilità e un vantaggio per tutti/e

Le **formazioni** e le attività di sensibilizzazione riguardanti tematiche di genere nelle aziende sono oggi abbastanza **diffuse**, grazie anche alla creazione e ormai ampia presenza di gruppi di lavoro interni dedicati alla promozione della diversità e dell'inclusione soprattutto nelle aziende di grandi dimensioni. Anche da parte dei Centri Antiviolenza (CAV) emerge forte la necessità di sensibilizzare le aziende proprio perché sono un elemento fondamentale nel processo di empowerment socio-economico. Questa consapevolezza è ben presente anche a livello legislativo e istituzionale. Troviamo questo tema prima di tutto nella **legislazione internazionale** e nella Convenzione CoE⁹. Più specificamente, l'articolo 17 "Partecipazione del settore privato e dei media", al comma 1, stabilisce che *"Le Parti incoraggiano il settore privato, il settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e i media, nel rispetto della libertà di espressione e della loro indipendenza, a partecipare all'elaborazione e all'attuazione delle politiche e a stabilire linee guida e norme di autoregolamentazione per prevenire la violenza contro le donne e rafforzare il rispetto della loro dignità"*¹⁰. La legislazione europea in questo ambito ha prodotto la direttiva UE 2006/54/CE sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, che all'articolo 26 "Prevenzione della discriminazione" prevede che *"Gli Stati membri incoraggia[n]o, conformemente alla legge nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi, i datori di lavoro e i responsabili dell'accesso alla formazione professionale ad adottare misure efficaci per prevenire tutte le forme di discriminazione fondate sul sesso, in particolare le molestie e le molestie sessuali sul luogo di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale"*¹¹ e mediante la direttiva 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI del Consiglio¹².

Infine, un ulteriore elemento da evidenziare è che le legislazioni nazionali, europee, regionali ed internazionali sanciscono che i datori e le datrici di lavoro hanno la **responsabilità legale di prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro** e, di conseguenza potenziali cause legali possono avere un grande impatto finanziario sulle aziende stesse. Pertanto è fondamentale che i partner siano debitamente aggiornati sui più recenti sviluppi normativi in materia di contrasto alla violenza di genere e di protezione delle donne che la subiscono (es. piani antiviolenza) nonché di politiche di promozione della parità di genere sul posto di lavoro (es. congedi sul lavoro per donne che hanno subito violenza, misure occupazionali antidiscriminatorie, interventi di sensibilizzazione e sicurezza sul posto di lavoro), verificando anche le ratifiche effettuate dai propri Paesi relativamente alle direttive europee e alle convenzioni regionali e internazionali di interesse.

Vorremmo inoltre mettere in evidenza come l'incontro tra le necessità delle donne e quelle delle aziende possa essere **produttiva e vantaggiosa** per entrambe le parti.

La **Convenzione OIL 190 è sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro del 2019 mostra come queste abbiano un impatto negativo** sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla reputazione e la produttività delle imprese. È in questa cornice che la prevenzione alla Violenza di genere (attraverso formazioni, sensibilizzazioni, assunzione di policy adeguate) assume un ruolo fondamentale tanto che la Convenzione stabilisce che ci sia l'**obbligo da parte delle aziende di promuovere**

⁸ IRS, *Territorial Protocol Analysis. Report WE GO!2*, 2021.

⁹ Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, art. 18.

¹⁰ Consiglio d'Europa, *Encouraging the participation of the private sector and the media in the prevention of violence against women and domestic violence: Article 17 of the Istanbul Convention*, Strasburgo, 2016.

¹¹ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

¹² Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 ottobre 2012 che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI.

un ambiente safe e garantire un ambiente generale di tolleranza zero contro comportamenti e pratiche di violenza e di molestie.

Per questo il percorso che qui descriviamo mostra le diverse tappe attraverso cui arrivare a questa consapevolezza, dalla formazione/sensibilizzazione, all'impegno al *job matching* al *Label* di progetto.

L'idea del percorso è nata proprio dalla consapevolezza che non basta una singola formazione in un'azienda per risolvere il problema ma è necessario **creare un rapporto più duraturo** e soprattutto un rapporto che serva a **comprendere le necessità dell'azienda stessa**. Il percorso che i partner di WE GO!2 hanno elaborato ha previsto: **formazione con staff e management**, un eventuale impegno dell'azienda a contattare o essere contattati dai CAV periodicamente per **aggiornamenti sulle vacancy**, la compilazione del questionario del **Label** di progetto che permette un'autovalutazione e conseguenti suggerimenti di miglioramento da parte di IRS.

Per la maggior parte dei partner le attività con le aziende si sono rivelate molto efficaci proprio per la sensibilizzazione degli attori privati, per allargare la rete di relazione con questi e per promuovere un ambiente di lavoro locale sempre più capace di sostenere l'empowerment delle donne che fuoriescono da un percorso di violenza.

3.2 Cosa e come raccontare la violenza di genere nelle aziende?

Le formazioni realizzate si sono concentrate sul tema della violenza domestica nelle sue diverse forme, con un focus **specifico sull'empowerment** socio-economico delle donne che hanno subito violenza, anche in azienda¹³ (*Awareness raising with enterprise on VAW*). Un argomento, quest'ultimo, ancora poco diffuso, tuttavia determinante non solo per evidenziare come la violenza di genere possa essere presente in diverse forme anche nelle aziende o come le nostre colleghe possano vivere a casa delle situazioni di violenza, ma per mostrare come il luogo di lavoro possa essere una via d'uscita da quella situazione. Capire che si fa parte della soluzione è ciò che ha reso queste **formazioni coinvolgenti**, tanto che la domanda che tornava ad ogni formazione, sia da parte delle donne ma anche di tanti uomini era: **"E noi cosa possiamo fare?"**

Nell'arco del progetto, abbiamo formato sulla violenza di genere oltre 1200 dipendenti in circa 70 aziende: alla fine delle formazioni è stato somministrato un questionario, non obbligatorio, ai/alle partecipanti, per un totale di 246 questionari compilati da 183 donne e 63 uomini. La maggior parte di loro (65%) aveva un'età compresa tra i 35 e i 54 anni.

La prima domanda chiedeva se i/le partecipanti, prima della formazione, erano consapevoli del fenomeno della violenza domestica e delle sue conseguenze per donne, bambini/e, famiglie, la società e l'economia. **Solamente un 30% circa era significativamente o molto consapevole di questi argomenti**, una parte cospicua ha dichiarato di essere parzialmente consapevole (significativamente composta più dalle donne) e l'11,5% ha dichiarato di essere molto poco o per niente informato/a.

Considerando quindi queste basi di partenza, l'importanza di **attività di sensibilizzazione** e formazione risulta essere **fondamentale**. Infatti, alla domanda se la formazione ha aumentato le conoscenze sulle iniziative che potrebbero essere attuate per affrontare la violenza di genere e/o le molestie sessuali sul posto di lavoro, l'87% ha dichiarato molto o più che molto¹⁴.

3.3 WE GO!2 Label: non un voto ma un percorso per migliorare

Parlare di violenza di genere all'interno delle aziende significa **migliorare l'organizzazione aziendale** e la **qualità del lavoro**. Cercare il raggiungimento delle pari opportunità in ambito lavorativo implica non solo **contrastare le diverse forme di discriminazione** che possono colpire le donne sul lavoro, ma anche introdurre un **miglioramento complessivo** dell'intera struttura organizzativa. L'approccio alla discriminazione di genere in ambito lavorativo finora si è concentrato principalmente sull'accesso delle donne al lavoro e sulle loro condizioni lavorative (es. ostacoli all'assunzione e alla formazione, limiti ai percorsi di carriera, difficoltà nell'equilibrio tra lavoro e vita privata, divario retributivo tra i generi). Anche se in misura ancora molto ridotta, si è iniziato ad affrontare la questione delle forme di violenza che le donne possono subire sul posto di lavoro, come le molestie e le molestie sessuali. Le forme di violenza nei confronti delle lavoratrici al di fuori del posto di lavoro, con particolare riferimento alla violenza domestica o da parte del partner sono state raramente considerate come aspetti da affrontare nel contesto lavorativo.

¹³ Women's Centre of Korditz, *Awareness Raising with Enterprises on VAW. Guidelines*, 2020.

¹⁴ IRS, *Knowledge Impact Analysis. We Go!2 Report*, 2021.

Per questo motivo l'Istituto di Ricerca Sociale (IRS) ha costruito un percorso che tiene conto di specifiche aree di valutazione, con particolare **attenzione alla violenza di genere e alle molestie sul posto di lavoro**, e del **sostegno fornito alle lavoratrici provenienti da un percorso di violenza domestica**.

Nella pratica si tratta di **un questionario** rivolto alla direzione dell'azienda e/o alle risorse umane per raccogliere informazioni legate agli ambiti sopra elencati. Non si tratta di una certificazione ma di **un'autovalutazione** che permetta all'azienda di intraprendere un continuo **processo di miglioramento**.

L'Istituto di ricerca IRS, infatti, una volta esaminato il questionario, fornisce delle **linee guida per l'implementazione di azioni** che portino ad un ambiente di lavoro il più possibile accogliente e privo di violenze.

Complessivamente sono state coinvolte **10 aziende nel processo di labelling**. Di queste 3 sono di grandi dimensioni, 4 di medie dimensioni e 3 piccole aziende o a conduzione familiare.

Coprono una varietà di settori produttivi: 3 sono nell'ambito dei servizi, 3 del commercio all'ingrosso e al dettaglio, 2 riguardano l'area sanitaria e/o svolgono attività di assistenza sociale, 1 è nell'area della produzione e 1 nell'attività di assicurazione finanziaria.

Tuttavia, il sistema di rating è stato progettato proprio per essere adatto alle aziende indipendentemente dalle loro dimensioni o dal settore di attività.

Qui di seguito alcune evidenze emerse:

- » Le questioni che riguardano l'«**Uguaglianza di genere sul lavoro**» e «Cultura aziendale e ambiente di lavoro» (nelle rispettive sezioni del questionario) sembrano essere le maggiormente **interiorizzate dalle aziende**.
- » All'interno della sezione «**Violenza di genere**» invece, il basso punteggio ottenuto nella sottosezione «Supporto alle donne che fuoriescono da percorsi di violenza» ha mostrato come **le aziende ancora non diano la sufficiente priorità alla questione**.
- » Tra le misure attuate per migliorare l'ambiente lavorativo, le più comuni sono le attività di **formazione per le lavoratrici che rientrano dal congedo**, formazioni speciali per **sostenere le carriere delle donne** e strumenti per lo sviluppo delle competenze professionali, **forme flessibili di organizzazione del lavoro**.
- » Per quanto riguarda la sezione «Cultura aziendale e ambiente di lavoro», vengono spesso attuate azioni informative e di **sensibilizzazione per contrastare i pregiudizi di genere** e promuovere la parità di genere.
- » Una buona parte delle aziende ha stabilito **regole e policy** volte a promuovere e rispettare l'uguaglianza di genere, la diversità e l'inclusione, così come un sistema di reporting aziendale specifico o procedure informali per affrontare e contrastare la discriminazione di genere e azioni per scoprire i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici.

CONCLUSIONI

Di seguito illustriamo alcune evidenze che abbiamo potuto rilevare durante il progetto e che possono essere delle linee guida non soltanto per i partner di progetto che continueranno a lavorare sull'empowerment socio-economico delle donne che fuoriescono da percorsi di violenza ma anche per i diversi *stakeholder* che costituiscono quella rete multiattoriale che abbiamo individuato come una buona pratica necessaria.

Sosteniamo innanzitutto che sia importante agire sulla **formazione** e sullo **scambio di conoscenze**. Abbiamo visto che nel progetto la **valorizzazione dei saperi** e delle pratiche dei Centri Antiviolenza, lo scambio a livello europeo e la sistematizzazione di questi saperi hanno dato ottimi risultati.

Promuoviamo la continuazione di questa valorizzazione che deve avvenire **a livello sistemico**. Affinché questo avvenga è però necessario che i **Centri Antiviolenza** abbiano il tempo e i fondi per farlo, e questo può avvenire solamente se sono **adeguatamente e regolarmente finanziati dalle istituzioni** che hanno l'**obbligo di stanziare le risorse finanziarie** per un'adeguata attuazione di politiche integrate, di misure e di programmi destinati a prevenire e combattere ogni forma di violenza, compresi quelli realizzati dalle ONG e dalla società civile, così come previsto, ad esempio dall'art. 8 Convenzione di Istanbul.

Crediamo anche che la **raccolta di dati** sul profilo socio-economico delle donne che subiscono violenza debba essere promossa a livello europeo per contribuire a comprendere la complessità del problema.

Fondamentale come area di intervento risulta essere anche quella della **costruzione di reti**. Questo si è rivelata un'azione fondamentale all'interno del progetto ma che non può rimanere confinata a una dimensione di progettualità biennale o quadriennale. Le reti avviate attraverso il Protocollo Territoriale durante il progetto WE GO!2 devono diventare **sostenibili a lungo termine** affinché siano efficaci e soprattutto devono avere il **sostegno di tutti gli attori rilevanti, dalle istituzioni, alle aziende, alle realtà del terzo settore, fino ai CAV**.

La sostenibilità può e deve essere garantita dalla messa in rete delle proprie risorse. È una questione di **co-ownership** per cui tutti gli attori in questione, sia istituzionali che privati, si impegnano a raggiungere obiettivi comuni, rispettando allo stesso modo i principi e gli approcci concordati e adempiendo ai loro mandati, anche in termini economici.

Importantissima si è rivelata anche la presenza delle aziende all'interno di queste reti, chiediamo quindi alle **aziende di essere sempre più coinvolte** in tutto il processo che porta all'empowerment socio-economico della donna perché solamente in questo modo le aziende possono esprimere le loro esigenze e incontrare quelle degli altri *stakeholder*.

La presenza costante delle aziende come dei Centri per l'impiego (altro attore chiave come è risultato dai *vertical meeting* di progetto) è fondamentale per capire quali siano i settori lavorativi in cui c'è più offerta sul territorio in modo tale da poter anche **agire su orientamento e formazione delle donne**.

L'indipendenza socio-economica delle donne è un pezzo fondamentale del percorso di fuoriuscita dalla violenza domestica, una violenza che abbiamo visto essere molto presente e strutturale nella nostra società. Per questo chiediamo a tutte le componenti della società un'**assunzione di responsabilità**.

Crediamo che sia importante che le istituzioni intervengano per facilitare e incrementare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, garantendo stabilità e protezioni sociali, perché solo con un'azione sistemica e complessiva su tutte le donne possiamo aiutare in particolare i percorsi delle donne che fuoriescono da percorsi di violenza, perché questo è solo un "momento" della loro vita ma è in quanto donne che la soluzione va cercata.

L'**incremento dell'occupazione femminile** dev'essere accompagnato dalla **rimozione di tutti gli ostacoli** che non permettono alle donne di partecipare pienamente alla vita economica del proprio Paese, e questo va fatto intervenendo **sulle cause strutturali delle disparità di genere** attraverso politiche multidimensionali e intersettoriali.

Utili sono anche le politiche attive del lavoro che si traducono in **incentivi** all'imprenditoria femminile e **decontribuzione fiscale**, andando quindi ad incidere sull'offerta ma non anche sulla domanda di lavoro.

I settori su cui si rende necessario intervenire sono quelli più promettenti per il futuro e, allo stato attuale, a prevalente presenza maschile: la transizione ecologica e digitale, come indicato dal regolamento dell'Unione europea che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza post-Covid-19¹⁵.

L'empowerment socio-economico però non riguarda solo il lavoro. Affinché quest'ultimo sia accessibile bisogna investire **su misure che consentano un maggior bilanciamento dei tempi vita-lavoro** e sul potenziamento delle infrastrutture sociali per rimuovere lo sbilanciamento a sfavore delle donne che ancora esiste nel **lavoro di cura** che impedisce a queste di fare scelte libere sulla propria carriera.

Ultimo punto di attenzione è che queste misure vengano strutturate e implementate rispetto a un soggetto **donna che porta al suo interno diverse specificità**: le donne hanno età diverse, provenienze geografiche diverse e questo porta con sé diverse esigenze che possono essere affrontate solo con politiche integrate tra i diversi settori delle istituzioni.

Raccomandazioni per le aziende

Alle aziende rivolgiamo le seguenti **raccomandazioni** affinché contribuiscano attivamente a promuovere l'empowerment socio-economico delle donne che fuoriescono dai percorsi di violenza:

- » **Percorsi di sensibilizzazione** e di aggiornamento sui temi della violenza rivolti a tutto il personale dovrebbero essere implementati periodicamente nelle aziende;
- » **Materiali informativi** sulla violenza di genere e sui Centri Antiviolenza presenti sul territorio di riferimento dovrebbero essere sempre resi disponibili negli spazi (reali o virtuali) delle aziende, anche in versioni multilingue se sono impiegate persone straniere;
- » **Percorsi di valutazione** sul modello del Label di progetto WE GO!2 dovrebbero essere attivati per migliorare le policy aziendali in materia di violenza di genere;
- » **Partecipazione attiva alla rete** multiattoriale attivata dai protocolli territoriali dovrebbe essere garantita e promossa nell'ambito della propria area di appartenenza.

¹⁵ Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza.

GLOSSARIO*

Poiché il Protocollo Territoriale è destinato a professionisti/e con background diversi che potrebbero non avere familiarità con il linguaggio specializzato in materia di violenza di genere (GBV), è importante instaurare una comprensione condivisa dei termini utilizzati in risposta alla GBV e, più specificamente, per l'attuazione del piano di empowerment socio-economico per le donne che fuoriescono da percorsi di violenza. Inoltre, gli attori che sono impegnati appieno nel campo della prevenzione e della tutela possono utilizzare gli stessi termini, ma con significati diversi. L'adozione della stessa terminologia e delle stesse definizioni è quindi il primo passo per una comprensione comune della violenza di genere, dell'empowerment socio-economico delle donne che fuoriescono da percorsi di violenza e delle misure e strumenti relativi da utilizzare per raggiungere gli obiettivi del Protocollo. Per tutti questi motivi, di seguito viene fornito un glossario dei termini chiave.

VIOLENZA DI GENERE: Indica la violenza esercitata ai danni di una donna in quanto donna o che colpisce le donne in modo sproporzionato (Convenzione del Consiglio d'Europa¹⁶, art. 3, lettera d).

VIOLENZA CONTRO LE DONNE: È intesa come una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione nei confronti delle donne e indica tutti gli atti di violenza di genere che comportano o possono comportare danni o sofferenze fisiche, sessuali, psicologiche o economiche ai danni di donne, comprese le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che in quella privata (Convenzione del Consiglio d'Europa, art. 3, lettera a).

VIOLENZA DA PARTNER INTIMO: Qualsiasi atto di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verifica tra ex o attuali coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima.

SOPRAVVISSUTA ALLA VIOLENZA DA PARTNER INTIMO/SOPRAVVISSUTA ALL'IPV (INTIMATE PARTNER VIOLENCE): Si riferisce a una donna che ha subito violenza all'interno di una relazione intima che le causa danni fisici, psicologici o sessuali. Il termine "vittima", generalmente usato in campo medico e legale, in questa sede non viene mai utilizzato poiché vittimizza la donna negandone l'autodeterminazione e l'operato. Soggetti che subiscono violenza sono donne di ogni età, condizione economica, origine geografica e culturale. Il termine "donna" qui non è strettamente limitato alla sfera biologica, ma comprende tutti gli individui che si riconoscono come tali.

VIOLENZA DOMESTICA: Si intendono tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o dell'unità domestica o tra ex o attuali coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la donna (Convenzione del Consiglio d'Europa, art. 3, lettera b).

EMPOWERMENT DELLA DONNA: È un processo attraverso il quale le donne rafforzano le proprie capacità, ruolo, autonomia e operato, come individui e come gruppo sociale, in modo tale da acquisire potere e controllo sulla propria vita e fare scelte strategiche. Da un punto di vista femminista e trasformativo, risponde alla necessità di generare cambiamenti nei rapporti di potere tra i generi, modificando la distribuzione del potere sia nelle relazioni personali che nelle istituzioni sociali. Da un punto di vista individuale, i cambiamenti sono finalizzati al raggiungimento di livelli più alti di fiducia in se stessi, di autostima e all'ottenimento del potere di negoziare i propri interessi. L'empowerment è quindi una nozione globale che racchiude in sé un insieme più ampio di diritti sociali, politici ed economici delle donne, e comprende:

» **EMPOWERMENT SOCIALE DELLE DONNE:** Si tratta di cambiare la società affinché il posto delle donne al suo interno sia rispettato e riconosciuto secondo le condizioni in cui loro stesse vogliono vivere, e non secondo condizioni dettate da terzi. È fondamentale avere un senso di autonomia e di autostima per poter fare scelte indipendenti in termini di relazioni sessuali, studi, carriera, aspirazioni, matrimonio e (non) avere figli. È indispensabile valorizzare e rispettare le donne affinché possano partecipare in modo equo alla politica e al mercato del lavoro, nonché godere di un accesso equo ai servizi pubblici (ad esempio welfare, salute, istruzione, ecc.).

¹⁶Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (2011), di seguito denominata Convenzione del Consiglio d'Europa.

Tratto da Modello di Protocollo Territoriale. WE GO! Percorsi di indipendenza economica. La via d'uscita dalla violenza domestica, (titolo in corsivo) 2020, pp.6-7.

- » **EMPOWERMENT POLITICO DELLE DONNE:** Riguarda la rappresentanza equa all'interno delle istituzioni politiche e nelle posizioni e nei meccanismi decisionali, affinché le donne possano esercitare il diritto di prendere le proprie decisioni sulla propria vita e di essere cittadine attive impegnate nel processo democratico in modo paritario.
- » **EMPOWERMENT ECONOMICO DELLE DONNE:** Rappresenta la capacità delle donne di contribuire alle attività economiche e di beneficiarne in egual misura a condizioni che riconoscano il valore dei loro contributi, il loro accesso e il controllo che esercitano su risorse produttive, beni e proprietà, il rispetto della loro dignità e il loro ruolo come attori economici che partecipano a pieno titolo. È la chiave per ottenere i diritti delle donne e la parità di genere.

LAVORO DIGNITOSO: È definito dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) con l'approvazione dalla comunità internazionale come "lavoro produttivo per donne e uomini in condizioni di libertà, parità, sicurezza e dignità umana". Il lavoro dignitoso implica il sussistere di opportunità di lavoro che sia produttivo e retribuito equamente, che garantisca condizioni di sicurezza sul posto di lavoro e protezione sociale ai lavoratori e alle loro famiglie, che offra prospettive di sviluppo personale e incoraggi l'integrazione sociale, che dia alle persone la libertà di esprimere le proprie preoccupazioni, di organizzare e di partecipare alle decisioni che riguardano la loro vita e che garantisca pari opportunità e parità di trattamento per tutti⁴. Questa definizione dovrebbe essere tenuta in considerazione da qualsiasi centro anti violenza nel processo di ricerca del lavoro svolto con le donne prese in carico, al fine di garantire che le opportunità di lavoro siano in linea con i principi dell'OIL e che, pertanto, favoriscano l'empowerment sociale ed economico femminile.

PIANO DI EMPOWERMENT ECONOMICO INDIVIDUALE: Si tratta di una descrizione chiara e dettagliata delle azioni e delle attività che devono essere svolte dai firmatari del Protocollo e dalle donne prese in carico al fine di ottenere l'empowerment socio-economico. Il piano deve essere personalizzato e modificabile per poter soddisfare pienamente le esigenze delle donne fuoriuscite da percorsi di violenza e adeguarsi ai cambiamenti che possono verificarsi nell'ambiente economico e sociale locale.

Co-funded by the Rights,
Equality and Citizenship (REC)
Programme of the European Union



Il Report è stato redatto da **Elisa Virgili**, in qualità di project expert.

Partnership

Il progetto WE GO!2 coinvolge quattro paesi e sei organizzazioni:

ActionAid Italia, Italia

Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), Italia

Rel.azioni Positive Società Cooperativa Sociale, Italia

Center for Sustainable Communities Development, Bulgaria

SURT - Fundació de dones, Spagna

Women's Center Of Karditsa (WCK), Grecia

WE GO!



wegoproject.eu



Questo documento è stato redatto nell'ambito del progetto WE GO!2 (JUST/REC-RDAP-GBV-AG-2017) con il supporto finanziario del Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza (Rights, Equality and Citizenship, REC) dell'Unione Europea. I suoi contenuti sono sotto la sola responsabilità di ActionAid International Italia Onlus e dei partner del progetto e non possono in alcun modo essere considerati come punto di vista della Commissione Europea.