

Audizione informale davanti alle Commissioni riunite 2a e 11a del Senato della Repubblica nell'ambito dell'esame dei disegni di legge nn. 655, 1597 e 1628 (Molestie luoghi di lavoro)

**Il contributo di Confimi Industria
Confederazione dell'industria manifatturiera italiana e dell'impresa privata**

Roma, 4 maggio 2021

Si ringraziano i Presidenti delle Commissioni e i loro componenti per l'occasione di confronto sui Disegni di legge 655, 1597 e 1628, norme che sono fondate sulle stesse analisi, ragioni e preoccupazioni che, come associazione datoriale, Confimi Industria condivide.

Riteniamo, inoltre, che questa tematica non possa essere divisiva delle parti sociali, ma, deve prevedere la collaborazione e la cooperazione da parte di tutti.

Confimi Industria è fermamente convinta dell'importanza e della necessità di una legge volta al contrasto delle molestie sessuali e sulle vessazioni nei luoghi di lavoro.

Si tratta di un fenomeno vasto di cui non conosciamo a fondo la portata ma certamente ne abbiamo intuito la gravità alla luce dei dati diffusi dall'ISTAT sul fenomeno.

PREMESSA

Fin dalla sua costituzione Confimi Industria ha sempre avuto una particolare attenzione per le persone e in questo senso si è dotata di una carta dei valori e di un codice etico che attesta tra l'altro che

"[...] L'Imprenditore nei confronti dei suoi Dipendenti e Collaboratori intende agire nel più assoluto rispetto delle persone e delle culture, in un'ottica di reciprocità; salvaguardare le pari opportunità; operare secondo il criterio della equità retributiva e dello sviluppo del capitale umano; garantire la sicurezza, la salute e il benessere sul luogo di lavoro; [...]"

Tali principi sono stati tradotti nella pratica anche con l'accordo quadro del 2016 siglato con CGIL, CISL e UIL, sulle molestie nei luoghi di lavoro.

La nascita del Gruppo nazionale Donne Imprenditrici di Confimi Industria ha inoltre contribuito notevolmente a tenere alta l'attenzione sul tema.

Tornando all'accordo, che ha poi trovato una propria declinazione a livello territoriale, afferma che le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro sono inaccettabili e vanno denunciate, sottolineando che le imprese e i lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui siano rispettate le dignità di ognuno e siano garantite le relazioni interpersonali.

L'impegno di Confimi Industria è stato e continua ad essere quello di dare la massima diffusione all'accordo lasciando alle aziende la possibilità di adottare ulteriori specifiche soluzioni adeguate alle singole realtà, coinvolgendo anche le strutture del territorio a cui fare riferimento per assicurare l'assistenza alle vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro e coinvolgendo in modo particolare la Consigliera di parità territoriale.

Siamo infatti convinti che le soluzioni operative debbano essere trovate da ogni singola azienda con riferimento alla propria dimensione, struttura e caratteristiche.

L'impegno di Confimi Industria è stato e lo è ancora quello di attivare una vasta attività di sensibilizzazione volta a diffondere la conoscenza degli accordi fra i lavoratori anche mediante la traduzione degli stessi nelle lingue straniere (inglese, francese e arabo).

Sono tutt'ora previste verifiche in sede territoriale in ordine all'attuazione degli accordi e alle ulteriori misure per implementarli o migliorarli.

Parallelamente abbiamo riscontrato che in molti contratti collettivi aziendali vengono inserite norme dirette a contrastare le molestie sessuali attraverso l'adozione di linee guida, codici di condotta, politiche di prevenzione e formazione contro ogni forma di discriminazione, di ricerche e indagini sulla diffusione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro a livello territoriale.

I PROVVEDIMENTI IN DISCUSSIONE

Confimi Industria con queste premesse non può che ribadire l'importanza di adottare uno specifico testo di legge sulle molestie sessuali, con particolare riferimento a quelle che si verificano nei luoghi di lavoro, e sulle vessazioni, condividendo in generale i contenuti delle tre proposte.

In particolare, si condividono le seguenti disposizioni dei disegni di legge 655/1628 e 1597:

- Introduzione di un apposito articolo del Codice penale: appare necessario, per contrastare il fenomeno, individuare una specifica fattispecie di reato che preveda pene certe per le molestie sessuali e per le vessazioni nei posti di lavoro. Si condivide, inoltre, il fatto che la tempistica di querela da parte della vittima non possa essere inferiore ai 12 mesi in caso di molestie, e di 6 mesi per le vessazioni, in linea con le attuali previsioni codicistiche. Appare condivisibile anche la possibilità di procedere d'ufficio nelle ipotesi aggravate;
- Attività di vigilanza/monitoraggio/tutela: è necessario il coinvolgimento a 360° di tutti i soggetti che operano, a diverso titolo, nell'ambiente di lavoro e che vigilano "sull'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" (art. 2087 c.c.): l'imprenditore, i lavoratori, il medico competente, l'RLS e RSPP; così come i soggetti istituzionali preposti, assegnando loro nuove e più specifiche attribuzioni (ITL e Consigliera di parità). Pertanto, non si ravvisa la necessità di creare un organo ad hoc per queste tematiche ma si ritiene preferibile individuare un referente aziendale tra le figure sopra menzionate.
- Attività di formazione e informazione: la realizzazione di campagne di comunicazione per sensibilizzare tutti i soggetti sul fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro, in modo particolare con momenti dedicati e sportelli di ascolto anche individuali.

Si segnala in ogni caso che i disegni di legge in discussione non possono, tuttavia, non tenere conto della Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro che l'Italia ha da poco ratificato con la legge n. 4 del 15 gennaio 2021.

Appare necessario, quindi, integrare i disegni di legge proposti affinché prendano in considerazione anche le ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona che vengono causate dalle molestie sessuali e dalle vessazioni nei luoghi di lavoro.

Quanto previsto dalla Convenzione si fonda sul riconoscimento del fatto che la violenza e le molestie influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro; rilevando come la violenza e le molestie siano incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili e abbiano un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività...”.

Proprio per questi principi Confimi Industria ritiene importante l'approvazione di una legge che, alla luce della legge di ratifica dell'OIL, tenga conto anche delle conseguenze delle molestie sessuali e delle vessazioni subite dai lavoratori.

Gli obiettivi da perseguire ad integrazione di quanto già proposto appaiono i seguenti:

- Attività di prevenzione: nel senso che le aziende devono continuare ad avere la consapevolezza del fenomeno della violenza. Devono costantemente attuare azioni formative adeguate e devono adottare preventivamente una dichiarazione di contrarietà manifesta nei riguardi di qualsiasi atto di molestia o di violenza nei luoghi di lavoro; efficaci misure per prevenire tali comportamenti nei luoghi di lavoro possono essere l'adozione dei codici aziendali, siano essi codici etici o di condotta, intesi comunque come atti di auto normazione all'interno di un'azienda, pubblica o privata o di un ente.
- Gestire la violenza: le vittime hanno bisogno di sostegno e, se necessario, dovranno essere assistite per il reinserimento lavorativo. È necessario garantire un'assistenza sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale;
- Monitorare: prevedere ad esempio che la rilevazione dell'ISTAT sul fenomeno delle molestie rientri nel Piano Statistico Nazionale in modo da monitorare costantemente il fenomeno e l'efficacia delle politiche e delle misure nel frattempo adottate.

Il nostro auspicio, comunque, è che si attuino sempre più politiche legate alla prevenzione, alla sensibilizzazione e al rispetto di tutti sin dall'età scolare al fine di creare un clima culturale favorevole che costituisca il presupposto per realizzare quel "diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.