



**CONFCOMMERCIO**  
IMPRESE PER L'ITALIA

***SENATO DELLA REPUBBLICA***

***Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni  
forma di violenza di genere***

***Audizione***

***Roma, 30 settembre 2019***

Come è noto, nel panorama legislativo italiano la definizione di molestie sui luoghi di lavoro è quella contenuta nel codice delle pari opportunità: *sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi 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. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi 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* (art. 26, co. 1 e 2, D.Lgs. 198/2006).

Riteniamo tale definizione consona a definire gli elementi che caratterizzano il fenomeno, contenendo le varie condotte che possono comportare l'insorgenza di un clima intimidatorio legato alla sfera sessuale.

Tali elementi infatti sono anche contenuti nella definizione che di molestie sessuali ne fanno i contratti collettivi di riferimento.

Ad esempio, il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (di seguito, TDS) siglato da Confcommercio e Filcams, Fisascat e Uiltucs all'art. 38 inquadra le molestie sessuali in quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendono la dignità degli uomini e delle donne nei luoghi di lavoro. Inoltre, sono considerati gravi le molestie, accompagnate esplicitamente o implicitamente da minacce o ricatti, da parte del datore o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Diverse dalla definizione di molestie sessuali sono le fattispecie di mobbing e *bossing*.

Infatti, come indicato anche all'art. 37 del CCNL TDS, per mobbing si intendono quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori da parte di soggetti collocati in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale. E' evidente quindi che mancando la connotazione sessuale

che caratterizza le molestie, tali gravi comportamenti non possono essere ricondotti al concetto di molestia.

Tali concetti e strumenti, si specifica che sono stati ripresi anche da altri contratti nazionali facenti parte del perimetro confederale, come ad esempio i contratti del Turismo.

Confcommercio ed i Sindacati stipulanti, riconoscendo la necessità di contrastare tali situazioni, hanno affidato ad una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità il compito di monitorare il fenomeno, raccogliendo i dati, individuando le possibili cause legate a condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali, proponendo azioni positive per la prevenzione e la repressione, realizzando un Codice Quadro di Condotta.

L'istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro, rappresenta un impegno politico importante assunto dal Governo. Come parte sociale comparativamente più rappresentative dei nostri settori riteniamo di aver svolto egregiamente il ruolo propulsore di tutte quelle azioni positive sul tema per evitare simili fenomeni ed intendiamo certamente confermare tale impegno.

Pertanto, il percorso da intraprendere deve essere certamente condiviso con tutte le parti sociali, anche al fine di consentire un'azione ad ampio raggio che consenta di adottare sempre più adeguate e concrete misure di contrasto nei vari settori produttivi mediante il coinvolgimento di tutte le associazioni di categoria datoriali evitando la pratica oggi usuale di introdurre procedure più complesse ed articolate rispetto a quelle già previste, che obiettivamente non aiuterebbero a debellare questo tragico fenomeno.

Ribadiamo che, il CCNL TDS (art. 38) prevede apposite misure di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro affidando ad una apposita Commissione Paritetica il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. La Commissione fornisce assistenza e consulenza alle lavoratrici/lavoratori che ne faccia richiesta, inoltre, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. La Commissione ha anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. Le aziende possono altresì adottare, d'intesa con

le R.S.A./R.S.U., le iniziative utili a prevenire tali problematiche portandole a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici.

Dal punto di vista della sensibilizzazione rispetto il fenomeno, il CCNL prevede la possibilità per le parti di concordare nei programmi generali di formazione del personale l'inclusione di nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

Rispetto alla possibile introduzione del reato di molestie sessuali siamo consapevoli ovviamente che la decisione sulla introduzione di reati o inasprimento pene spetta al Legislatore ed un reato è sempre un reato indipendentemente dal luogo dove si verifichi. Certo è che il datore di lavoro non può essere chiamato a rispondere attraverso forme di "probatio diabolica" di quei comportamenti od atti che siano considerati utili a prevenirli o comunque per reati non commessi direttamente poiché è sempre utile ribadire che nell'ambito del nostro ordinamento giuridico "la responsabilità penale è personale".

Anche perché poi si correrebbe il rischio paradossale di far rientrare nella responsabilità del datore di lavoro anche molestie patite nella pausa pranzo (ad esempio in luoghi pubblici) o nel percorso compiuto dal lavoratore per arrivare al luogo di lavoro o nelle trasferte.

Ciò che nelle imprese si fa, in base a clausole contrattuali è di affidare a terzi (ospedali, centro antiviolenza, Consigliera di parità, ecc.) che possano gestire il problema. In altre parole, "terziarizzare" il problema.