



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 19

**COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
sul femminicidio, nonché su ogni forma di
violenza di genere**

AUDIZIONE DI RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI
ALLEANZA COOPERATIVE ITALIANE, CIA, CNA,
COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA, CONFARTIGIANATO,
CONFCOMMERCIO, CONFCOOPERATIVE, CONFESERCENTI,
CONFSERVIZI, COPAGRI, LEGA DELLE COOPERATIVE,
R.E TE. IMPRESE ITALIA e UNCI

SEGUITO DELL'AUDIZIONE DI RAPPRESENTANTI DELLE
ORGANIZZAZIONI CGIL, CISL, UIL e UGL

24^a seduta: lunedì 30 settembre 2019

Presidenza della Presidente VALENTE

I N D I C E

Audizione di rappresentanti delle organizzazioni Alleanza cooperative italiane, CIA, CNA, Coldiretti, Confagricoltura, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confservizi, Copagri, Lega delle cooperative, R.E TE. Imprese Italia e UNCI

PRESIDENTE	Pag. 4, 8,14 e <i>passim</i>	<i>BALDAZZI</i>	Pag. 17
LEONE (M5S)	22	<i>BOCCIA</i>	15
		<i>CALLINI</i>	16
		<i>CUSCIANNA</i>	21
		<i>DELL'AQUILA</i>	20
		<i>FERMANELLI</i>	10, 24
		<i>MANCA</i>	6, 24
		<i>MERLINO</i>	9
		<i>SPOSETTI</i>	14

Seguito dell'audizione di rappresentanti delle organizzazioni CGIL, CISL, UIL e UGL

PRESIDENTE	Pag. 25, 27, 29 e <i>passim</i>	<i>CAMUSSO</i>	Pag. 27
DE LUCIA (M5S)	39	<i>MENELAO</i>	34, 36
		<i>OCMIN</i>	30, 34, 40
		<i>PETILLO</i>	37, 38

Intervengono in rappresentanza di Alleanza delle Cooperative italiane Anna Manca, presidente della Commissione donne e parità, in rappresentanza di CIA Claudia Merlino, responsabile ufficio organizzazione e lavoro e Massimo Fiorito, responsabile Affari istituzionali e relazioni esterne, in rappresentanza della CNA Maria Fermanelli, presidente, Sara Cubellotti, del Dipartimento relazioni sindacali e Roberto Angelini dell'Ufficio legislativo, in rappresentanza di Coldiretti Pina Boccia della Coldiretti Lazio e Isabella Sposetti della Coldiretti Donne Impresa, in rappresentanza della Confagricoltura Giulia Callini, presidente, in rappresentanza della Confcommercio Paolo Baldazzi, responsabile settore lavoro contrattazione e relazioni sindacali e Laura Iodice del settore lavoro contrattazione e relazioni sindacali, in rappresentanza della Confcooperative Sabina Valentini, capo del Servizio sindacale e giuslavoristico, in rappresentanza della Confesercenti Giuseppe Dell'Aquila, responsabile dell'Ufficio legislativo, in rappresentanza della COPAGRI Alessandro Cuscianna, referente area legislativa, in rappresentanza della Lega delle cooperative Annalisa Casino, presidente Commissione pari opportunità, in rappresentanza della CGIL Susanna Camusso, responsabile politiche di genere e Giorgia D'Errico, coordinatrice Segreteria generale, in rappresentanza della CISL Liliana Ocmin, responsabile dipartimento politiche migratorie donne giovani e coordinamento nazionale donne, in rappresentanza della UIL Sonia Ostrica, responsabile nazionale pari opportunità e politiche di genere e Alessandra Menelao, responsabile nazionale mobbing e stalking, centri di ascolto contro tutte le violenze e in rappresentanza della UGL Ornella Petillo, segretario confederale, Valentina Iori, dirigente confederale e Luisa Molè, dirigente sindacale.

I lavori hanno inizio alle ore 16,10.

SULLA PUBBLICITÀ DEI LAVORI

PRESIDENTE Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata attraverso il Resoconto sommario e il Resoconto stenografico nonché, ai sensi dell'articolo 13, comma 4, del Regolamento interno, attraverso l'attivazione dell'impianto audiovisivo a circuito chiuso.

Avverto inoltre che gli auditi e i commissari avranno la possibilità di chiedere in qualsiasi momento la chiusura della trasmissione audio-video e la secretazione dell'audizione o di parte di essa, qualora ritengano di riferire alla Commissione fatti o circostanze che non debbano essere divulgati.

Ai sensi del Regolamento interno, preciso che sarà la Commissione a decidere su un'eventuale richiesta in tal senso.

Poiché non vi sono obiezioni, così resta stabilito.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti delle organizzazioni Alleanza cooperative italiane, CIA, CNA, Coldiretti, Confagricoltura, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confservizi, Copagri, Lega delle cooperative, R.E TE. Imprese Italia e UNCI

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione di rappresentanti delle organizzazioni Alleanza cooperative italiane, CIA, CNA, Coldiretti, Confagricoltura, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confservizi, Copagri, Lega delle cooperative, R.E TE. Imprese Italia e UNCI.

Sono presenti, in rappresentanza di Alleanza delle Cooperative italiane Anna Manca, presidente della Commissione donne e parità, in rappresentanza di CIA Claudia Merlino, responsabile ufficio organizzazione e lavoro e Massimo Fiorito, responsabile Affari istituzionali e relazioni esterne, in rappresentanza della CNA Maria Fermanelli, presidente, Sara Cubellotti, del Dipartimento relazioni sindacali e Roberto Angelini dell'Ufficio legislativo, in rappresentanza di Coldiretti Pina Boccia della Coldiretti Lazio e Isabella Sposetti della Coldiretti Donne Impresa, in rappresentanza della Confagricoltura Giulia Callini, presidente, in rappresentanza della Confcommercio Paolo Baldazzi, responsabile settore lavoro contrattazione e relazioni sindacali e Laura Iodice del settore lavoro contrattazione e relazioni sindacali, in rappresentanza della Confcooperative Sabina Valentini, capo del Servizio sindacale e giuslavoristico, in rappresentanza della Confesercenti Giuseppe Dell'Aquila, responsabile dell'Ufficio legislativo, in rappresentanza della COPAGRI Alessandro Cuscianna, referente area legislativa, in rappresentanza della Lega delle cooperative Analisa Casino, presidente Commissione pari opportunità.

Saluto i nostri ospiti, che ringrazio per aver accettato il nostro invito.

Comincio col dire che la Commissione ha fortemente voluto questa giornata, ritenendo indispensabile e prezioso per il lavoro che sta conducendo un confronto con tutti voi su un tema che in realtà ci è stato in gran parte consegnato dalla Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio e la violenza di genere della precedente legislatura: mi riferisco alla questione dell'eventuale introduzione, anche nell'ordinamento italiano, di una specifica fattispecie e disciplina per quanto riguarda il reato di molestie sessuali. Come molti di voi sapranno, non è infatti previsto oggi in Italia il reato di molestie sessuali: il nostro ordinamento non contempla una fattispecie penale *ad hoc*.

Ci tengo a precisare che per quanto ci riguarda – e da questo punto di vista mi sento di interpretare il parere più o meno condiviso dei componenti della Commissione – non siamo favorevoli all'introduzione nel nostro ordinamento di tanti nuovi tipi di reato: crediamo che il codice penale sia già ricco e ben articolato così com'è. Riteniamo, tuttavia, che su certi temi forse sia necessario un approfondimento e che in ogni caso la particolare fattispecie delle molestie sessuali debba essere disciplinata anche

alla luce delle esperienze europee che in questo senso si sono orientate e che hanno prodotto risultati positivi.

Per questo, a seguito del lavoro già avviato – ripeto – dalla precedente Commissione di inchiesta sul femminicidio, nonché sulla base di tanti interventi che ci sono stati, soprattutto da parte di associazioni sindacali che hanno sollecitato una riflessione in questo senso, crediamo che sia giunto il tempo di occuparci della questione.

Ovviamente non è compito di questa Commissione – che è e resta una Commissione di inchiesta – costruire da sola una fattispecie di reato e definire la legge relativa; quello che noi dobbiamo fare è piuttosto presentare al Parlamento e, nello specifico, al Senato una disciplina puntuale.

Per tale ragione, dopo una discussione interna, abbiamo ritenuto utile tentare di abbozzare un disegno di legge con il quale sostanzialmente provare ad introdurre nel codice penale questa particolare fattispecie, con un riguardo e un'attenzione dedicati al caso in cui questo tipo di reato venga commesso nei luoghi di lavoro, nei quali si presuppone molto spesso l'esistenza di un rapporto gerarchico o comunque di subordinazione di una donna nei confronti del datore di lavoro: in casi simili si configurerebbe un'aggravante della fattispecie di reato.

Rispetto a questo abbiamo sentito l'esigenza di avviare un confronto, che noi crediamo sia utile, con le associazioni sindacali e datoriali e abbiamo deciso di dedicare un pomeriggio per ascoltare, sia pur in tempi stretti, tutte le vostre osservazioni.

Ci auguriamo dunque che l'invito sia stato colto esattamente per quello che vuole essere, vale a dire come sollecitazione ad un confronto con le parti in causa, con i diretti interessati, con chi tutti i giorni in qualche modo sul luogo di lavoro deve affrontare le situazioni più diverse, di opportunità, ma a volte anche di disagio che si trovano a vivere i lavoratori e le lavoratrici.

Vi chiediamo dunque di dirci quello che ritenete utile sul tema che ho cercato di focalizzare. Chiaramente nulla vieta che possiate darci qualche suggerimento anche rispetto al resto del nostro lavoro, che saremo ben lieti di accogliere. Per evitare di dilungarci troppo, pregherei però tutti di attenersi al tema all'ordine del giorno, così da poter svolgere un confronto fruttuoso, che possa essere veramente proficuo per i nostri lavori.

Spesso le audizioni rischiano di essere piuttosto generiche, com'è accaduto del resto anche nel corso dei lavori della precedente Commissione. Noi abbiamo scelto invece come metodo di lavoro quello di focalizzare di volta in volta l'attenzione su un punto per arrivare ad una conclusione.

Dal momento che vorremmo giungere a formulare una proposta nel giro di poco tempo, vi chiederei di essere puntuali nel darci anche semplicemente un orientamento e nel dirci che cosa pensate e come ritenete si possa articolare la normativa.

Alcune organizzazioni sindacali, ad esempio, ci hanno già sollecitato, non solo rispetto all'introduzione di una disciplina specifica nel codice penale e quindi alla creazione di una nuova fattispecie di reato, ma anche a tener conto di ciò che comporterebbe un'eventuale codificazione con ri-

guardo, ad esempio, agli organismi che già oggi esistono e che si occupano del fenomeno (dal comitato *mobbing* alle consigliere di parità), così da capire anche come raccordare tra loro in qualche modo i diversi soggetti che operano in questo ambito.

Se anche su questo vorrete darci un contributo, lo accoglieremo assolutamente di buon grado; se invece vorrete limitarvi semplicemente al tema di oggi, vale a dire all'utilità di una codificazione della fattispecie, sarà ugualmente utile.

Chiederei a ciascuna organizzazione di contenere gli interventi entro un tempo massimo di dieci minuti, così da consentire ai commissari di porre eventuali domande e fare in modo che l'odierno confronto possa svolgersi per tutti in maniera non troppo faticosa.

Il primo intervento sarà quello della rappresentante dell'Alleanza delle cooperative italiane.

MANCA. Buon pomeriggio a lei, signora Presidente, e a tutti i componenti della Commissione.

Sono Anna Manca ed intervengo qui oggi in qualità di Presidente della Commissione donne e parità dell'Alleanza delle cooperative italiane, che vede riunite Confcooperative, Lega delle cooperative italiane e AGCI.

A nome dell'Alleanza delle cooperative italiane esprimo particolare apprezzamento per l'istituzione della Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, con la quale si pone un'attenzione speciale su un fenomeno che in ogni sua manifestazione rappresenta comunque e sempre una grave violazione dei diritti umani.

Accogliamo pertanto con favore la proposta di rendere sul piano penale più cogente la normativa in vigore relativamente alle molestie sui luoghi di lavoro, ma ci rendiamo soprattutto disponibili ad interagire con questa Commissione per dare il nostro contributo alla luce della nostra esperienza diretta come organizzazione di imprese, così da agire un sostanziale cambiamento culturale attraverso una sempre maggiore sensibilizzazione sul tema, al fine di combattere ogni forma di violenza di genere.

L'Alleanza delle cooperative italiane con le sue 39.000 cooperative associate, per oltre il 30 per cento imprese femminili – quasi il 90 per cento delle imprese cooperative italiane – registra un'occupazione di 1,15 milioni di persone, per il 60 per cento rappresentata da donne, e 12 milioni di soci, per il 50 per cento donne.

L'Alleanza, anche attraverso l'attività della Commissione donne e parità, che riunisce i tre organismi di parità, è sensibile e attiva sul tema delle politiche di genere e delle pari opportunità, con particolare riferimento all'inclusione lavorativa, all'imprenditoria femminile e ai percorsi di carriera, quali fattori chiave per il raggiungimento di pari opportunità e per uno sviluppo equo e sostenibile in linea con l'Agenda 2030 e, in particolare, con il Goal 5.

Dunque, anche il tema della violenza di genere è da noi guardato con attenzione non solo in termini di sensibilizzazione e contrasto all'interno delle nostre organizzazioni e imprese, con un'accorta interlocuzione con le istituzioni preposte attraverso l'attività di rappresentanza politico-sindacale, ma anche attraverso il coinvolgimento diretto di nostre cooperative nei servizi di tutela e protezione, nonché di inclusione lavorativa delle donne vittime.

Il tema specifico relativo alle molestie sul luogo di lavoro ci vede altresì particolarmente attente. Siamo organizzazioni di rappresentanza di imprese firmatarie di contratti collettivi nazionali impegnate da anni, in collaborazione con le organizzazioni sindacali attraverso accordi quadro interconfederali, a sviluppare nelle nostre imprese cooperative un'occupazione stabile, qualificata ed ispirata ai valori cooperativi finalizzati prioritariamente al rispetto della persona e del lavoro dignitoso. Abbiamo avuto modo di seguire attivamente il percorso avviato con l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglato dalle parti sociali europee il 26 aprile 2007, di cui condividiamo pienamente tutti i principi espressi. Abbiamo innanzitutto partecipato e sottoscritto gli accordi siglati con le istituzioni e le parti sociali su molti territori regionali, attivandoci ancora oggi per diffonderli ancora di più; sono occasioni fondamentali per dare vita a un prezioso lavoro di rete tra tutte le istituzioni, le categorie e le agenzie (INAIL, ispettorati del lavoro, ordini professionali) impegnate per l'occasione a costruire insieme procedure, monitoraggi, azioni, metodologie di lavoro che solo attraverso un'attenta sperimentazione sul campo da parte di tutti gli attori coinvolti possono divenire efficaci nelle azioni di contrasto e di prevenzione. Le reti attivate costituiscono inoltre aggregazioni da cui lanciare campagne di sensibilizzazione e informazione incredibilmente capillari ed efficaci. Stiamo altresì mettendo a punto un nostro specifico accordo nazionale interconfederale come Alleanza delle cooperative italiane e organizzazioni sindacali all'interno di un accordo quadro, perché profondamente convinti della necessità di essere vicini e di supportare le nostre imprese associate in azioni specifiche di prevenzione e contrasto per il bene del Paese, dei nostri soci, delle nostre lavoratrici e dei nostri lavoratori. Riteniamo infatti nostro compito rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle imprese cooperative, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti amministratori sull'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulle diversità e in particolare violenze e molestie di genere, sensibilizzando tutti i soggetti sull'importanza di un'attenta e tempestiva gestione di simili eventuali problemi a tutela delle vittime e di responsabilizzazione dei datori di lavoro.

La ricaduta delle nostre azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione è in grado di raggiungere tutti i settori produttivi (dall'agricoltura al sociale, dalla pesca ai trasporti, dalla sanità alla cultura), tutti i territori e tutte le dimensioni imprenditoriali, modellandone quando necessario interventi sartoriali, per favorire e consolidare dentro il sistema cooperativo lo sviluppo di una cultura organizzativa contraria a qualsiasi forma di discriminazione, violenza e molestia di genere nei luoghi di lavoro.

Risulta altresì importante poter contare su fondi pubblici per sostenere le campagne di sensibilizzazione sui territori, ma soprattutto su fondi dedicati per l'attività di formazione, a partire da quelli professionali, nonché la valorizzazione degli sconti sui premi INAIL, perché d'iniziativa di potenziamento della sicurezza sui luoghi di lavoro si tratta. A tal proposito potrebbe essere opportuno, nell'ambito della formazione obbligatoria sulla sicurezza, prevedere un modulo dedicato al tema delle molestie, utile ad un accrescimento culturale diffuso all'interno delle aziende. Ribadiamo in ogni caso il necessario coinvolgimento attivo di tutte le istituzioni e le agenzie coinvolte, compreso il prezioso ruolo della consiglieria di parità, nella costruzione di modelli operativi di supporto alle imprese per la gestione dei casi, con un'attenta e costante tutela delle vittime, a partire dalla rimozione di tutti gli ostacoli che ne impediscono la libertà di denuncia.

Anche alcuni contratti nazionali di settore da noi sottoscritti con le organizzazioni sindacali hanno posto attenzione al tema e siamo costantemente impegnati affinché sempre più singoli contratti collettivi nazionali introducano nuove disposizioni tese a prevenire e tutelare forme di discriminazione, molestia o violenza di genere nei luoghi di lavoro, anche elaborando codici di condotta e linee guida.

Il tema delle molestie sui luoghi di lavoro è un problema grave quanto delicato, come giustamente sottolineato nel tempo e ribadito negli ultimi mesi da tutte le organizzazioni internazionali in cui ci riconosciamo, perché lede i diritti umani, ostacola l'inclusione lavorativa delle donne, danneggia le stesse imprese e perché, come ogni forma di violenza di genere, è una piaga dilagante che mina il livello di civiltà del nostro Paese.

PRESIDENTE. La ringrazio, avendo ascoltato questo primo intervento mi rendo conto di non aver fatto prima una precisazione.

Ovviamente siamo assolutamente d'accordo e partiamo dalla consapevolezza che sia un'emergenza disciplinare questa fattispecie, in modo particolare nell'ambito del rapporto di lavoro, però rivolgo un invito a tutti voi, che ovviamente avete competenza e quindi cognizione di causa rispetto a questo tema.

L'orientamento della Commissione è quello di arrivare a una disciplina specifica *ad hoc* per il reato di molestie sessuali, con un'aggravante per quelle avvenute sui luoghi di lavoro. Questo perché oggi le molestie sessuali in quanto tali non vengono codificate dal codice, nel senso che o rientrano nella violenza privata o nella violenza sessuale, cioè vanno tirate un po' per trovare una disciplina da applicare. Per noi il punto è questo. Saremmo quindi dell'idea di codificare intanto le molestie sessuali in quanto reato, con una particolare attenzione a quelle sui luoghi di lavoro, configurandola come un'aggravante. Questa è l'idea della Commissione. Non lo dico perché dovete essere necessariamente d'accordo, ma perché mi faceva piacere condividere questa impostazione alla quale ci stiamo ispirando.

MERLINO. Signor Presidente, intanto desidero ringraziare la Commissione per questa opportunità.

Ritengo importante fornire alcuni dati di scenario rispetto a un settore agricolo che tradizionalmente siamo tutti portati a pensare essere sempre molto maschile. In realtà nel comparto si stanno registrando molte tendenze di crescita dell'imprenditoria femminile, quindi mi fa piacere anche l'ulteriore precisazione nel senso di configurare il reato non soltanto con riferimento al lavoro subordinato; lo troviamo particolarmente interessante perché nel nostro settore il 30 per cento circa delle imprese ha titolari donne, quindi è un dato importante.

Venendo invece alla parte che consideriamo più sensibile rispetto a queste tematiche, cioè quella del lavoro dipendente, nel settore agricolo su circa 1,1 milioni di lavoratori le donne lavoratrici (quindi con rapporto di lavoro dipendente) sono circa il 40 per cento e dunque parliamo di oltre 430.000 figure che lavorano nel nostro settore con varie specializzazioni. Ci tengo anche a dire (spiegherò in seguito per quale motivo) che quasi 100.000 di queste 432.000 lavoratrici sono immigrate. Credo che questo elemento vada considerato con molta attenzione, non soltanto nel nostro settore ma in generale.

Rispetto a un tema così delicato, mi sembra che l'approccio sia assolutamente corretto. Non c'è una soluzione unica, ma una serie di azioni che possono essere messe in atto; una parte riguarda indubbiamente tutta l'azione di promozione, comunicazione e sensibilizzazione. Rispetto a questo non dubitiamo che ci sia l'intenzione anche di destinare le risorse adeguate per questa tipologia di azioni. Come parti sociali possiamo fare qualcosa; non dimentichiamoci che noi, con la firma dei contratti nazionali di lavoro, possiamo operare un monitoraggio importante sulla conduzione corretta dei rapporti di lavoro. Anche il settore agricolo ha recepito tutte le normative europee sulle molestie relative ai luoghi di lavoro e nell'ultimo rinnovo, che ha avuto luogo lo scorso anno e che riguarda un milione di lavoratori, è stata introdotta una importante disposizione sull'estensione alle lavoratrici che sono state vittime di molestie sessuali o addirittura di violenze sessuali di un periodo di congedo superiore a quello previsto dalla norma. Parliamo di cinque mesi di congedo che vengono quindi implementati rispetto ai tre mesi previsti dalla norma attraverso la nostra bilateralità. Proprio la bilateralità nel settore agricolo è un luogo importante dove riusciamo a fare molte cose positive e utili per i lavoratori e per le imprese; devo dire che questa è stata un'introduzione a cui abbiamo tenuto moltissimo, pertanto ci tenevo anche a valorizzarla in questo ambito.

Inoltre, nei moduli formativi che vengono applicati dai responsabili dei lavoratori per la sicurezza o dalle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), è già previsto e integrato il modulo relativo alla formazione sugli aspetti relativi alle molestie e alle violenze sessuali.

La parte contrattuale della sfera delle parti sociali si è quindi già mossa. Abbiamo anche attivato la possibilità per i nostri territori di segnalare casi di violenza sessuale – nel caso purtroppo più estremo – o anche

di molestie sessuali, all'Ente agricolo nazionale, che funziona come una sorta di osservatorio sul mercato agricolo italiano.

Mi farebbe piacere farvi avere un rapporto che pubblichiamo ogni anno, che riporta i numeri dell'agricoltura. È una recente istituzione quella di poter acquisire le denunce che provengono dal territorio e non abbiamo ancora dati elaborati in questo senso; ci auguriamo però che il prossimo osservatorio possa cominciare a registrare qualche dato interessante.

Concludo con una questione specifica relativa alle lavoratrici immigrate, che sarà poi approfondita dai rappresentanti dei sindacati. Non possiamo nasconderci rispetto al fatto che riteniamo che la parte sostanziale relativa ai reati di molestie o violenza sessuale sia purtroppo strettamente attinente alla sfera del lavoro nero, a tutta la partita del caporalato. In passato sono state svolte tante indagini in merito e noi riteniamo che non saranno purtroppo le ultime. È sicuramente una sfera da porre sotto osservazione, sulla quale non abbiamo dati. Nessuno di noi li ha. Questo mi fa venire in mente una prima risposta alla sua domanda rispetto alla configurazione di un reato specifico. La configurazione specifica del reato di caporalato e sfruttamento del lavoro avvenne con la legge n. 199 del 2016, che non configurava però la parte relativa alle violenze o alle molestie sessuali. È chiaro che quello fu un primo passo che all'epoca ci trovò tutti abbastanza impreparati rispetto alla configurazione di un reato con rilievi molto specifici. Si tratta però di un ambito che consentirà, nel medio o lungo termine, di far emergere molte situazioni relative proprio allo sfruttamento delle lavoratrici, che in situazioni normali ha numeri non significativi, ma in situazioni di caporalato e sfruttamento del lavoro può diventare un elemento da monitorare.

Se possibile, vorrei poi fare una raccomandazione: è importante che i reati siano configurati penalmente e in modo specifico. Non limitiamoci alla parte repressiva. Lo dico proprio perché è frutto dell'esperienza della norma sul caporalato entrata in vigore per tutta la parte di revisione del codice penale. La parte di premialità per le aziende che registrano buone prassi e sono virtuose riguarda la cabina di regia del lavoro di qualità, di cui immagino abbiate sentito parlare. Si tratta di una parte che purtroppo è rimasta assolutamente disattesa. Ci auguriamo allora che la parte relativa alla giusta repressione venga tenuta insieme alla parte relativa alla premialità perché anche quella funziona molto bene.

Sarà mia cura fornire alla Commissione un documento sulle questioni che ho appena illustrato.

FERMANELLI. Signor Presidente, ringrazio la Commissione per averci offerto l'opportunità di esprimerci su un tema così importante.

La Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa (Cna) mostra grande attenzione nei confronti del tema del femminicidio e della violenza di genere, non soltanto alla luce del carattere emergenziale che sta assumendo il fenomeno, ma soprattutto per il rispetto e la promozione della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro; va-

lore fondante e presente in ogni linea di azione portata avanti dalla nostra Confederazione.

La piena condanna di ogni violenza e la massima considerazione del ruolo e della dignità del lavoro femminile infatti hanno portato la Cna a dedicare numerose energie nei confronti della tutela del lavoro femminile in tutte le sue forme e del contrasto ad ogni tipo di violenza e discriminazione.

Occorre partire da una consapevolezza. Quando si parla di violenza di genere è necessario sgombrare il campo da una certa cultura sotterranea che tende a relegare questi fatti nell'ambito dell'episodicità o, peggio, a conmetterli alla corresponsabilità delle vittime.

Gli studi e le indagini ci mostrano che, nella quasi totalità dei casi, i femminicidi si consumano in contesti domestici o comunque ad opera di una persona conosciuta dalla vittima; un dato che invece non si rintraccia in ugual misura negli omicidi a danno degli uomini. Pertanto è doveroso che proprio nei luoghi ad alta frequentazione, quali sono i luoghi di lavoro, venga posta in essere un'attenta azione di prevenzione e contrasto delle violenze e delle molestie.

Il contesto lavorativo deve essere quindi considerato non soltanto come un luogo sicuro, ma anche come un vero e proprio luogo di prevenzione e di sostegno per una piena ed effettiva emancipazione da ogni forma di subalternità. Anche per questo la nostra Confederazione promuove politiche atte a creare la condivisione di parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro e della società civile, individuando azioni tese alla rimozione degli ostacoli che di fatto costituiscono una discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne. Le numerose azioni poste in essere per fronteggiare il fenomeno possono essere sintetizzate in tre principali linee di intervento: la costruzione di una solida base normativa, contrattuale, di tutela della salute e della personalità delle lavoratrici dipendenti; un'intensa opera di sensibilizzazione e collaborazione con il territorio e un'azione di sostegno al concreto ed effettivo sviluppo dell'autonomia lavorativa e alla crescita professionale della donna come lavoratrice autonoma e imprenditrice.

Passando ad analizzare i punti, per quanto riguarda la tutela della salute e della personalità delle lavoratrici dipendenti, in primo luogo, a livello normativo, l'attenzione al tema della violenza di genere è presente in modo ampio e diffuso nell'azione sindacale della Cna, come si evince dalle numerose disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro che, accanto all'intero apparato normativo a tutela del lavoro femminile e della parità di genere, introducono una serie di norme specifiche per la prevenzione e il contrasto delle molestie sui luoghi di lavoro.

Nei contratti collettivi sono facilmente rintracciabili una serie di norme con le quali le parti sociali cristallizzano il reciproco impegno ad impedire ogni condotta che possa ingenerare stati di ansia o paura sul luogo di lavoro, provocare timore per la propria incolumità o addirittura condurre la lavoratrice ad alterare le proprie abitudini di vita.

Vengono altresì istituite delle apposite commissioni paritetiche nazionali per monitorare le tematiche connesse all'occupazione femminile con uno specifico riferimento alla prevenzione delle molestie sessuali anche mediante iniziative di studio e ricerca. Possiamo trovarle nei nostri contratti di imprese di pulizia, comunicazione, meccanica o attraverso l'obbligo di sottoscrivere codici di comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro nell'area del noleggino *bus*.

La specifica attenzione nei confronti della problematica emerge anche dallo stile con cui sono state scritte le disposizioni dei contratti collettivi nazionali del lavoro che volutamente definiscono il fenomeno in modo ampio e generico, ricomprendente tutti i comportamenti indesiderati in qualsiasi forma espressi, volti a colpire la dignità della lavoratrice e a creare un ostile clima aziendale.

Viene quindi fissato l'obbligo per il datore di lavoro di mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Accanto alla contrattazione collettiva nazionale c'è grande fermento anche a livello territoriale verso la sottoscrizione di protocolli e accordi quadro con le altre parti sociali per ribadire il massimo impegno della Confederazione nel contrasto alla violenza e alle molestie sui luoghi di lavoro, aumentandone la consapevolezza e dando ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti un quadro di azioni concrete da porre in essere a vari livelli.

Per quanto riguarda le azioni di sensibilizzazione e prevenzione, proprio per fornire un sostegno sistematico all'imprenditoria femminile, la CNA ha costituito il raggruppamento di interesse CNA Impresa Donna, che porta avanti anche una serie di iniziative e campagne di sensibilizzazione finalizzate a realizzare un vero e proprio cambiamento culturale. A titolo esemplificativo, si ricordano le campagne *social* di informazione con pubblicazione di dati e ricerche in grado di accendere la giusta luce sul fenomeno; gli eventi di raccolta fondi da destinare al sostegno delle donne che hanno subito violenza; i seminari condotti con il patrocinio di enti pubblici e in collaborazione con altre associazioni operanti sul territorio; l'iniziativa posta in essere dagli imprenditori del settore estetica e acconciatura, nell'ambito del Piano straordinario contro la violenza di genere, che si sono impegnati a distribuire alle proprie clienti materiale informativo sulla violenza di genere, contenente anche indicazioni sulla rete dei centri antiviolenza.

Vorrei segnalare anche un'altra iniziativa cui abbiamo dato avvio con i panificatori della città di Roma, per la quale stiamo pensando a uno sviluppo a livello nazionale: in occasione dell'8 marzo verrà stampato sui sacchetti del pane il numero unico antiviolenza promosso dalla Presidenza del Consiglio dei ministri. È un'iniziativa a cui siamo stati autorizzati e si sta rivelando di grande efficacia l'idea del pane quotidiano, che è una cosa buona. Anzitutto, è significativo che siano gli uomini, ovvero i nostri associati panificatori, a sposare l'iniziativa stando al nostro fianco in questa

battaglia di sensibilizzazione. D'altra parte, è importante avere nelle case un potente deterrente, lì sul tavolo, proprio per fare cultura e suscitare riflessioni utilizzando il mezzo del pane.

Questi sono soltanto alcuni degli esempi virtuosi in cui datore di lavoro imprenditore non si limita a garantire la salute e la sicurezza delle lavoratrici sul luogo di lavoro, ma diventa anche il soggetto in grado di concorrere a un'azione di prevenzione generale sensibilizzando tutti coloro che entrano in contatto con l'impresa, intercettando i segnali di allarme e indirizzando adeguatamente le donne in difficoltà. Si tratta di azioni che ancora una volta mettono in evidenza l'importante ruolo sociale che le piccole imprese riescono a svolgere sul territorio, anche grazie all'azione di sostegno e orientamento delle parti sociali che, come corpi sociali intermedi, concorrono al processo di democratizzazione della società e al progresso politico, economico e sociale del Paese.

Come associazione datoriale sottolineiamo che ogni analisi in tema di sostegno al lavoro autonomo come fattore di tutela della donna ci fa capire che avere un lavoro a disposizione, quindi un reddito, è una condizione fondamentale per la donna per godere di quell'autonomia che le consenta di affrontare con maggiore determinazione le situazioni di molestie.

La dipendenza economica delle donne nei confronti degli uomini ha da sempre rappresentato un fattore di inferiorità che può indurre ad accettare e sopportare intollerabili situazioni di maltrattamento e umiliazioni che sovente sfociano in episodi di reale violenza. Anche i luoghi di lavoro, come richiamato in precedenza, possono essere teatro di relazioni non equilibrate tra i due generi sia da un punto di vista economico che personale. In questo quadro, la scelta del lavoro autonomo e dell'imprenditoria femminile rappresentano un potente strumento di autotutela e di contrasto alle disuguaglianze. Una scelta che deve trovare nella legislazione una specifica tutela e forme di agevolazioni che possano, da un lato, compensare la differenza che le donne imprenditrici devono superare nell'accesso ai servizi al mercato; dall'altro, consentire loro di continuare a svolgere il prezioso ruolo di madri. Occorre altresì considerare quelle problematiche che interessano le vittime di violenza non soltanto in ordine al superamento delle difficoltà psicofisiche e familiari, di cui spesso si occupano in via prevalente enti e associazioni di volontariato, ma anche nel reinserimento sociale e lavorativo. In questo quadro, le associazioni di rappresentanza imprenditoriale, come la CNA, possono svolgere un ruolo importante per sostenere le donne attraverso la promozione dell'autoimprenditorialità.

CNA Impresa Donna agisce per promuovere, diffondere e valorizzare la cultura dell'impresa femminile, rimuovere gli ostacoli che le donne incontrano nell'avvio e nella gestione delle imprese affinché esse siano sempre più protagoniste del contesto economico-sociale in cui vivono.

In questa partita un ruolo determinante è giocato dal nostro sistema di bilateralità, che a livello territoriale prevede strumenti di sostegno nei confronti del lavoro autonomo femminile. Si fa riferimento, ad esempio, ai sussidi economici in favore delle donne le cui titolari si assentino per ma-

ternità; alle prestazioni sanitarie previste dal fondo sanitario San.Arti. in favore delle imprenditrici in stato di gravidanza, o anche alle prestazioni in materia di conciliazione vita-lavoro. Questi strumenti sono il frutto di relazioni sindacali moderne ed efficaci che nel corso degli anni hanno saputo dar vita a un sistema complesso e articolato di enti bilaterali, i quali non soltanto hanno colmato vere e proprie lacune del legislatore, ma si sono anche spinti verso la costruzione di un sistema di benessere e valorizzazione delle persone e del territorio.

Alla luce di tutto quanto sopra rappresentato, la CNA saluta con favore l'istituzione di una Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio e su ogni forma di violenza di genere, ritenendo che il fenomeno continui a richiedere un'energica azione di studio, analisi, prevenzione, coordinamento dei vari attori coinvolti e verifica delle azioni intraprese. Da un punto di vista normativo sottolineiamo il grande sviluppo della legislazione lavoristica sul tema della tutela della donna lavoratrice e dipendente sui luoghi di lavoro, e soprattutto l'ampio recepimento delle suddette tutele anche nella contrattazione collettiva che si è esercitata a prevedere protocolli, azioni e soluzioni specifiche anche in tema di prevenzione degli abusi.

Nei confronti delle lavoratrici autonome sarebbero necessarie azioni di sostegno per la nascita e la gestione delle imprese nella piena convinzione che la tutela del lavoro autonomo e dell'imprenditoria femminile sia un vero e proprio fattore di protezione e supporto della donna verso ogni forma di prevaricazione e abuso.

Per concludere, dunque, ancora una volta la CNA esprime la convinzione che solamente sostenendo il ruolo delle parti sociali sarà possibile raggiungere gli ambiziosi obiettivi politici di cura delle persone e del territorio, di crescita e progresso sociale che tutti auspichiamo.

PRESIDENTE. Do ora la parola ai rappresentanti della Coldiretti.

SPOSETTI. Signor Presidente, sono Isabella Sposetti della segreteria nazionale Coldiretti Donne Impresa e, a nome della Presidenza Coldiretti, desidero ringraziare la Presidente della Commissione per averci invitato.

Le attività della vostra Commissione ci sono molto care perché la nostra organizzazione è da anni impegnata in moltissime realtà in tutto il territorio nazionale con progetti e iniziative sui temi della parità di genere, e in particolare sulla violenza sulle donne.

Il primo accenno è al quadro di riferimento per quanto riguarda il lavoro femminile in agricoltura e la tutela delle lavoratrici, fornito dalla legge sul caporalato del 2016. Come in tutte le storie di sfruttamento, quella del caporalato in agricoltura è una storia antica di sfruttamento e violazione dei diritti in cui spesso le donne figurano come vittime due volte: come lavoratrici e come donne.

L'efficacia della legge sul caporalato, come è già stato detto, probabilmente è legata non soltanto agli strumenti tecnico-normativi di indagine in essa contenuti, ma anche a un'opera di sensibilizzazione e informazione

e soprattutto al fatto che la legge coinvolge tutti gli attori della filiera. Quindi, i concetti di trasparenza e di tracciabilità, in questo caso del prodotto agricolo, forniscono una garanzia anche dei diritti dei lavoratori, e l'attenzione alla differenza di genere anche in questo ambito – nella lotta allo sfruttamento del lavoro nero – sarà sicuramente un fattore di deterrenza ancora maggiore.

Quello che rappresentiamo come Donne Impresa Coldiretti è una realtà molto viva e molto dinamica di imprenditrici che spesso tornano alla terra – giovani o meno giovani – e che fanno un lavoro anche di innovazione e di sviluppo per un'idea di agricoltura diversa: un'agricoltura multifunzionale, come, nel caso, per esempio, dell'agricoltura sociale – vorremmo portare qualche esempio che ci vede protagonisti anche da molti anni – finalmente riconosciuta dall'ultima legge, anche con i decreti attuativi, che fornisce accoglienza e allarga le attività delle aziende. Un'agricoltura molto spesso femminile, che fornisce attività di sostegno e inclusione sociale.

Al centro di tutta questa attività c'è sempre la dignità del lavoro e il riconoscimento del suo valore. Esso è al centro anche delle iniziative e dei progetti di sensibilizzazione, che molte aziende agricole mettono in campo e portano avanti sul territorio nazionale. Siamo infatti convinte, come dimostrano i progetti che riguardano donne vittime di violenza, che per offrire possibilità di riscatto e di uscita dalla condizione di disagio, al centro ci debba essere l'offerta di un'opportunità di lavoro. Il lavoro è infatti l'unica cosa che può fornire un'opportunità di riscatto a queste donne. Abbiamo degli esempi in proposito: già nel 2006, in Piemonte, sono state portate avanti iniziative con l'Istituto internazionale delle Nazioni Unite per la ricerca sul crimine e la giustizia (UNICRI), che ha coinvolto le aziende agricole nell'accoglienza e nella formazione delle donne vittime di tratta. Sono in corso molti progetti che coinvolgono la Coldiretti, le aziende agricole associate e i soggetti di volontariato, uno dei quali, in questo momento, riguarda tre Regioni d'Italia, il Lazio, il Piemonte e la Sicilia, e coinvolge come *partner* la Coldiretti e il Telefono rosa. A tal proposito passerei la parola alla rappresentante di questo progetto per la Coldiretti Lazio.

BOCCIA. Sono la responsabile del progetto "Il lavoro è libertà" di Donne impresa, che descriverò molto brevemente. Si tratta di un progetto di reinserimento lavorativo di donne vittime di violenza. Al momento siamo nella fase del reinserimento e dell'accoglienza di donne che hanno denunciato problemi, che si sono trovate per un motivo o per l'altro senza lavoro e che si sono quindi rivolte ad un'associazione che accoglie donne vittime di violenza, che a sua volta si è rivolta a noi per l'inserimento lavorativo nel mondo agricolo. Quindi attualmente abbiamo a che fare con delle donne che hanno fragilità e disagi oggettivi, sia dal punto di vista psicologico, per quello che hanno subito, sia dal punto di vista lavorativo, e dunque si ritrovano da sole, senza potersi sostenere economicamente. Il nostro obiettivo è quindi quello di formarle, di dar loro gli strumenti ob-

bligatori per poter stare all'interno di un'azienda agricola, di insegnare loro un lavoro e poi di assumerle, dopo un periodo di tirocinio. Al momento abbiamo nove donne, che sono già state inserite e hanno cominciato i loro tirocini a luglio. Per adesso tutto procede bene.

È importante precisare che la formazione non è soltanto di ordine lavorativo, sulla sicurezza alimentare, sulla sicurezza sul lavoro e su tutto ciò che la legge prevede per qualsiasi lavoratore che entra a far parte di un'azienda, ma c'è anche una formazione di ordine psicologico. Queste donne, prima di poter essere reinserite, svolgono un periodo formativo di cento ore, di cui sessanta sono a carico della Coldiretti e quaranta sono a carico dell'associazione Telefono rosa, che prevede incontri con psicologi, avvocati e in generale con figure diverse da quelle che possiamo offrire noi. Non appena il progetto sarà completato, sarà nostra cura inviarvi il *report*, per comunicarvi nello specifico i risultati del nostro lavoro.

CALLINI. Innanzitutto desidero portare i saluti della Presidenza di Confagricoltura e ringraziarvi, perché riteniamo particolarmente importante partecipare alla presente audizione, che riguarda un tema delicato e sentito nella società e anche dalla nostra organizzazione agricola datoriale. Riteniamo infatti molto rilevante il ruolo della presente Commissione, che monitora l'attuazione concreta della legislazione vigente, partendo dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, la Convenzione di Istanbul del 2011, e di ogni Accordo sovranazionale in materia di violenza sulle donne. Essa pone inoltre giustamente attenzione all'attuazione della legislazione nazionale in materia di femminicidio e violenza di genere sotto ogni forma e quindi all'applicazione del decreto-legge n. 93 del 2013, convertito con la legge n.119 del medesimo anno, in materia di sicurezza e contrasto della violenza di genere. Inoltre è stato fatto un passo avanti, successivo all'istituzione della Commissione, con l'approvazione, nel luglio 2019, del cosiddetto codice rosso.

All'interno di Confagricoltura c'è un'organizzazione, denominata Confagricoltura donna, che rappresenta l'imprenditoria femminile. Ogni anno, dal 2013 – quindi dall'anno dell'approvazione di una delle prime leggi sul contrasto alla violenza di genere – organizziamo una vendita di clementine anti-violenza, che abbiamo dedicato al ricordo una ragazza uccisa in un agrumeto, in Calabria, nel 2013, devolvendone il ricavato alle associazioni antiviolenza. Questo è un solo esempio, ma è utile ad evidenziare che siamo coinvolti dalla tematica, sia come organizzazione nazionale, sia come Confagricoltura donna.

Per quanto riguarda il reato riguardante le molestie sul lavoro in agricoltura, si tratta di una tematica su cui puntiamo la nostra attenzione. In particolare, come diceva prima la collega rappresentante della CIA, a proposito del rinnovo del contratto collettivo nazionale del 2018, diversi articoli dello stesso pongono l'attenzione sulla violenza di genere. Cito, ad esempio, l'articolo 27 sulla parità tra uomo e donna sul lavoro, che

viene monitorata in particolare attraverso la Commissione nazionale per le pari opportunità, istituita dallo stesso contratto collettivo, all'articolo 11, che ha il compito di recepire dati quantitativi e qualitativi relativi alle denunce inviate dalle sedi territoriali, per monitorare le condotte poste in essere e promuovere la necessità di ricercare delle soluzioni alle eventuali problematiche che emergono. In particolare, nel rinnovo del 2018, si sono allargate molto le tutele rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale e in particolare dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 2015, intitolato: «Congedo per le donne vittime di violenza di genere». Infatti, l'articolo 69 del contratto collettivo nazionale del lavoro agricolo, intitolato «Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze» prevede che alle donne lavoratrici vittime di violenza il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione relativo alla violenza subita si applica per un periodo massimo di cinque mesi. Quindi non ci si limita ai soli tre mesi previsti dalla normativa nazionale, al citato articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 2015, ma l'ente bilaterale agricolo nazionale prevede un'indennità aggiuntiva per altri due mesi di congedo. Sono quindi previsti due mesi di congedo in più rispetto ai tre mesi previsti dalla normativa nazionale, che sono invece indennizzati dall'INPS. Inoltre questo trattamento è esteso alle donne aventi contratto a tempo determinato.

Per quanto riguarda l'introduzione del reato specifico riguardante le molestie sul lavoro, si ritiene che il nostro Paese disponga di una normativa solida e che non vada trascurato il fatto che la denuncia penale potrebbe esporre la danneggiata a sostenere un giudizio, che al di là delle eventuali ripercussioni ritorsive dell'ambiente di lavoro, la porterebbe anche uno *stress* emotivo e personale. Quindi riteniamo importante, in questi momenti complicati e difficili, che le istituzioni, gli organismi – eventualmente da istituire, laddove non ci siano – e le stesse organizzazioni sindacali sostengano le donne in queste situazioni di esposizione, talvolta anche mediatica.

Riteniamo fondamentale investire soprattutto in formazione, per prevenire questi fatti, e nell'applicazione della normativa esistente. L'Ente bilaterale agricolo nazionale (EBAN) e la Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità, in quest'ottica, potrebbero organizzare delle campagne di sensibilizzazione e di informazione su questi temi, puntando soprattutto sull'istruzione e investendo in formazione, insegnando il rispetto della dignità della donna, per prevenire le violenze di genere, che sono quanto di più odioso possa esserci.

BALDAZZI. Sono il responsabile del settore lavoro di Confcommercio nazionale e desidero innanzitutto ringraziarvi per l'odierna convocazione su questa importantissima tematica. Come 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 vio-

lare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od 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» (articolo 26 del decreto legislativo n. 198 del 2006).

Come Confcommercio riteniamo tale definizione consona ad individuare 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 contenuti anche nella definizione che di molestie sessuali danno i contratti collettivi di riferimento: ad esempio, il contratto Confcommercio nazionale, siglato con Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, all'articolo 38 inquadra le molestie sessuali in quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero in altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendono la dignità degli uomini e delle donne nei luoghi di lavoro. Inoltre, sono considerate gravi le molestie sessuali 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 all'estinzione del rapporto di lavoro.

Diverse dalla definizione di molestie sessuali sono poi le fattispecie di *mobbing* e *bossing*. Lo stesso contratto, infatti, all'articolo 37, intende per *mobbing* tutti 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. È evidente quindi che, mancando la connotazione sessuale che caratterizza le molestie, tali gravi comportamenti non possono essere ricondotti all'interno del concetto di molestie di cui parliamo oggi.

Si specifica che tali concetti e strumenti sono stati ripresi anche da contratti nazionali facenti parte del perimetro confederale, come ad esempio i contratti del turismo. Confcommercio e 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, 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 d'inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza anche sui luoghi di lavoro, rappresenta un impegno politico importante assunto dal Parlamento.

Come parte sociale comparativamente più rappresentativa dei nostri settori riteniamo di aver svolto egregiamente il ruolo propulsore di tutte

quelle azioni positive sul tema finalizzate ad 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 permetta 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 e articolate rispetto a quelle già previste, che obiettivamente non aiuterebbero a debellare questo tragico fenomeno.

Ribadiamo che sempre il contratto del terziario prevede apposite misure di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, affidando anche ad un'apposita Commissione paritetica il compito di ricevere notizie, segnalazioni e denunce di molestie sessuali.

La Commissione fornisce assistenza e consulenza alle lavoratrici e ai lavoratori che ne facciano 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 RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) e le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), tutte le iniziative utili a prevenire tali problematiche, portandole a conoscenza di tutti i lavoratori e lavoratrici.

Dal punto di vista della sensibilizzazione rispetto al fenomeno, il contratto del terziario 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 e 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 sull'introduzione di reati o sull'inasprimento delle pene spetti al legislatore e che un reato è sempre un reato, indipendentemente dal luogo nel quale si verifichi.

Certo è che il datore di lavoro non può essere chiamato a rispondere attraverso forme di *probatio diabolica* di quegli atti che siano considerati utili a prevenire certi comportamenti o comunque per reati non commessi direttamente, poiché è sempre utile ribadire che, nell'ambito del nostro ordinamento giuridico, la responsabilità penale è personale. Diversamente si correrebbe il rischio paradossale di far rientrare nella responsabilità del datore di lavoro anche molestie patite, ad esempio, nella pausa pranzo, in luoghi pubblici o nel percorso compiuto dal lavoratore per raggiungere il luogo di lavoro o nelle trasferte.

Nelle nostre imprese, in base a clausole contrattuali, vi è anche il compito di affidare a terzi (ospedali, centri antiviolenza, consigliere di parità e così via) la gestione del problema: in altre parole, si tratta di terziarizzare il fenomeno.

In ogni caso, ribadiamo la massima disponibilità a collaborare con la Commissione. Se ci è consentito, vorremmo depositare un documento contenente alcune osservazioni.

PRESIDENTE. Certamente sarà per noi utile.

DELL'AQUILA. Buon pomeriggio a tutti. Sono Giuseppe Dell'Aquila, responsabile dell'Ufficio legislativo della Confesercenti nazionale.

Sarò sintetico, visto che il tema è stato già molto ben sviluppato da chi mi ha preceduto.

Visto che il mio intervento segue direttamente quello del collega di Confcommercio, mi limiterò solo ad aggiungere qualche dato.

Come Confesercenti siamo assolutamente consapevoli dell'importanza del fenomeno di cui siamo qui chiamati a dibattere. Sappiamo ovviamente che il problema investe come parti lese sia donne che uomini, anche se non possiamo nasconderci il fatto che sono comunque le donne a trovarsi il più delle volte nella condizione di vittime.

Per questo motivo ci teniamo a porre in evidenza come nella distribuzione siano occupate 1,5 milioni di donne, che rappresentano il 42 per cento del totale di settore: addirittura si arriva al 54 per cento, se consideriamo il commercio al dettaglio. Nel turismo le lavoratrici sono circa 750.000, il 49 per cento del totale (146.000 nell'alloggio, quindi nella rete della ricettività e 600.000 nella somministrazione di alimenti).

Nei settori di interesse della Confederazione il peso delle donne è ben oltre la media perché, mentre in Italia la media assoluta delle lavoratrici è di circa il 38 per cento, nei settori del commercio e del turismo le donne occupate sono invece per il 44,4 per cento tra i lavoratori degli specifici settori.

Per questo motivo – o almeno anche per questo motivo – prima ancora della previsione di norme cogenti, così come inserite dalla legge di bilancio per il 2018 nella normativa preesistente – sul tema delle molestie sessuali la Confesercenti aveva già introdotto nella contrattazione collettiva stipulata con le rappresentanze dei lavoratori dipendenti norme *ad hoc*.

Non sto qui ovviamente a ripeterne i contenuti, in gran parte analoghi a quelli che sono stati già descritti dal collega di Confcommercio. In particolare, i due contratti che recano queste norme sono quello del terziario e quello della ristorazione, stipulato *a latere* del contratto del turismo.

Nel primo assumono una rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici nella costituzione, nello svolgimento, nei percorsi di carriera e nell'estinzione del rapporto di lavoro.

Nel secondo va rilevato come il campo di applicazione del contratto, con riferimento ad ogni forma di molestia, è esteso anche ai rapporti con la clientela. L'accordo prevede espressamente che le vittime di molestia

ricevano sostegno e che venga loro garantito il divieto di licenziamento, come previsto dall'articolo 26 del Codice delle pari opportunità.

Nell'ambito degli accordi stipulati, la Confesercenti e le parti sindacali hanno chiesto al Governo che i programmi di formazione siano considerati azioni positive ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui alla legge n. 125 del 1991.

Quanto all'aspetto penalistico dell'attribuzione della qualifica specifica di reato di molestie sessuali sul luogo di lavoro, evidenziamo come oggi la configurazione dell'illecito appaia di difficile inquadramento nelle situazioni più sfumate, dalla valutazione dei fatti potendo derivare la configurazione di un reato minimo contravvenzionale di molestie, di cui all'articolo 660 del codice penale. La giurisprudenza considera tale reato applicabile a fattispecie in relazione alle quali lo sfondo sessuale costituisce un motivo e non un momento della condotta, con l'applicazione della sanzione dell'arresto fino a sei mesi o l'ammenda fino a 516 euro, ma potendo il giudice inquadrare la vicenda sotto il risvolto del *mobbing*, della violenza privata, escludendosi ovviamente l'eventuale violenza sessuale. Non spetta a noi spingerci fino a suggerire quale sia l'atteggiamento che il legislatore deve avere nel prevedere la reazione adeguata dell'ordinamento in riferimento alla diversa gravità del comportamento dell'offensore, anche se a volte l'irrogazione di una sanzione penale potrà apparire eccessiva in relazione alla condotta concreta, considerate quelle che sono ormai le tutele apprestate dal diritto civile e del lavoro, nonché dalla contrattazione collettiva. Non vorrei essere equivocado. Di sicuro l'irrogazione di una sanzione penale non sarà mai abbastanza pesante e afflittiva quando sia provata la condotta di chiunque approfitti della propria qualifica per esercitare qualsiasi forma di ricatto a sfondo sessuale nell'ambiente di lavoro.

CUSCIANNA. Signor Presidente, mi unisco ai ringraziamenti che sono stati fatti a questa Commissione e, associandomi ovviamente a quanto finora emerso, nel mio intervento cercherò di essere il più breve possibile.

Per quanto riguarda l'introduzione della fattispecie specifica del reato di molestie sessuali, è bene ricordare che la Convenzione di Istanbul all'articolo 40, come certamente è noto alla Commissione, non prevede una criminalizzazione ma sicuramente almeno la sanzione penale. Questo è il primo passo da cui, tra l'altro, questa Commissione prende avvio. Nel nostro ordinamento il codice penale non prevede il reato di molestie sessuali sul luogo di lavoro; tuttavia, data la rilevanza giuridica del fenomeno, la giurisprudenza fa ricadere questi comportamenti in fattispecie come quella di cui all'articolo 572 sui maltrattamenti o sulle molestie di cui all'articolo 660, quando addirittura non ricadano nel reato di violenza sessuale. Certamente questo reato è stato interpretato dalla giurisprudenza in maniera che possiamo definire ondivaga: una parte ormai si abbandona a teorie oggettivo-anatomiche o comunque contestuali, quindi non c'è una certezza, un'efficacia. Ciò significa che ovviamente è benve-

nuta la discussione sull'introduzione di un reato specifico; in questa fase però ci preme segnalare due dati, tratti dall'indagine ISTAT depositata l'anno scorso che sarà sicuramente nota a questa Commissione e che riguarda la molestia sessuale specificatamente sui luoghi di lavoro. Ci riferiamo a oltre 1,4 milioni di donne tra i 15 e i 65 anni che durante la loro vita lavorativa hanno subito molestie sessuali sul luogo di lavoro; sto quindi parlando del 9 per cento delle donne impiegate, attuali o passate. È un dato molto importante e di estrema rilevanza che questa Commissione ovviamente avrà a cuore. Dall'altra parte però ci preme anche segnalare un dato che potremmo staccare dalle statistiche ISTAT e che dobbiamo considerare nel suo complesso: l'85 per cento delle donne che hanno subito abusi sessuali o comunque molestie sessuali sul luogo di lavoro denuncia il fatto, o meglio ne parla; di quelle che parlano una piccolissima percentuale effettua una denuncia alle forze dell'ordine. Bisogna quindi capire le motivazioni di tale situazione, se è la mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine, se è la scelta di non accettare il ricatto e quindi di lasciare il lavoro, o se addirittura è la paura di essere giudicate durante la fase della denuncia. In ragione di ciò è quindi fondamentale creare un clima di fiducia nei mezzi di sostegno e negli strumenti di contrasto a queste molestie sul lavoro; prima di tutto occorre prevenire e informare.

La formazione è pertanto un punto strategico per contrastare le molestie sui luoghi di lavoro e forse le aziende italiane su questo sono ancora un passo indietro, anche se comunque si sta notando una forte inversione di tendenza. Occorre ancora lavorare per farne comprendere la rilevanza e la portata e contribuire alla costituzione di ambienti migliori e anche porre attenzione alla diversità di genere. Avere coscienza del fenomeno e di quali fattori lo scatenano è il primo passo per programmare e realizzare azioni efficaci e di prevenzione, quindi sembra utile agire in maniera preventiva e non con l'istituzione di un reato specifico, attuando interventi relativi ad una pluralità di ambiti che intervengono ancora prima che il fatto si consumi. Ci riferiamo all'educazione nelle scuole, alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica anche attraverso un'adeguata informazione da parte dei *media*, al potenziamento dei centri antiviolenza, al sostegno delle vittime e in una certa misura anche al recupero degli autori dei reati, alla raccolta dei statistici e alla formazione degli operatori del settore.

È infine fondamentale che il cambiamento avvenga anche dall'alto. È importante che i dirigenti ricevano un *training* adeguato e che qualunque denuncia di molestia venga investigata in modi e in tempi rapidi.

Mi sento di concludere così il mio intervento, anche perché tutti quelli che mi hanno preceduto hanno egregiamente sottolineato quale sia il problema. Ovviamente mi riservo di inviare un documento più completo al termine dell'audizione.

LEONE (M5S). Signor Presidente, intanto vorrei ringraziare tutti gli auditi per le relazioni da loro svolte. Con la collega ci confrontavamo per sapere se, in termini di prevenzione, secondo voi è utile rendere obbligatoria l'affissione sui luoghi di lavoro del numero di pubblica utilità 1522.

PRESIDENTE. Dopo aver ascoltato con attenzione tutti voi, mi permetto di fare alcune precisazioni e poi semmai chi vorrà risponderà alla vice presidente Leone.

Questa Commissione è assolutamente convinta del fatto che non si possa avere un approccio di tipo esclusivamente repressivo nei confronti del fenomeno della violenza, lungi da noi. Ho evitato di farvi tutto il preambolo, di raccontarvi qual è la filosofia di intervento sulla quale ci stiamo muovendo, ma siamo sicuramente convinti – credo di poterlo dire all'unanimità, anche se ci sono un po' di assenze forse tra le parti più distanti da questo pensiero – che l'atteggiamento esclusivamente repressivo nei confronti del fenomeno della violenza sia miope e assolutamente insufficiente, per quanto ovviamente apparteniamo e ci iscriviamo nella filosofia di pensiero di chi sostiene che non si debba fare nessuno sconto (tolleranza zero) nei confronti di qualsiasi tipo di fenomeno. Infatti, noi sosteniamo da tempo che non si possa continuare a lavorare soltanto su modifiche al codice penale e al codice di procedura penale. Crediamo peraltro che questo sia stato forse il lavoro principale fatto dai Governi precedenti nelle passate legislature e che oggi dobbiamo rafforzare tutto l'altro fronte, cioè le altre due «p» della famosa Convenzione di Istanbul, quindi la protezione e la prevenzione. Su questo terreno si svolge il nostro principale impegno, ma ciò non ci esime dal vedere che ci sono alcuni *vulnus* ancora da colmare: per esempio, io mi iscrivo addirittura tra quanti pensano che il nostro quadro normativo sia sicuramente abbastanza soddisfacente e che il punto vero è rendere operativo quello che c'è. Inoltre, visto che le leggi camminano sulle gambe degli uomini e delle donne chiamate a realizzarle e applicarle, bisogna fare in modo che quegli uomini e quelle donne siano portatrici non solo di sensibilità ma di specializzazione e competenze adeguate affinché quelle leggi esplichino pienamente la loro efficacia.

Vi chiedo quindi di dare un po' per scontato questo contesto, anche se forse non è dovuto e soprattutto non siete chiamati a conoscere il modo di operare della Commissione. Ho ascoltato i vostri interventi e ho sentito a questo punto la necessità di fare questa precisazione.

Il nostro intervento si iscrive dentro questo tipo di ragionamento e colgo con molto favore le sollecitazioni a mettere mano al quadro legislativo. Nel disegno di legge da noi ipotizzato erano già previste altre misure, oltre all'istituzione di questa fattispecie come reato. Ci sono venute però tante sollecitazioni utili e proveremo ad arricchire ulteriormente il quadro, conoscendo comunque il *vulnus* principale. È un gesto forte e di maggiore coraggio perché non è quella che la strada che stiamo seguendo in generale. Su questo terreno sentiamo il bisogno di mettere un punto anche alla luce delle esperienze di Paesi che vanno in questa direzione. Procediamo quindi nel solco della Convenzione di Istanbul, ma anche guardando alle esperienze utili. La responsabilità penale è personale e nessuno si sognerebbe di tirare in ballo il datore di lavoro in quanto tale; ne risponderà chi commetterà il reato e lo farà a titolo personale. Altro è guardare a quello con una stigmatizzazione chiara e sociale che dice che lo codifica e con-

sente un intervento più efficace e diretto. Avete fatto riferimento a tante misure contenute nel piano anti violenza, nelle leggi a cui stiamo lavorando e, forse, nel nostro sogno di un Testo unico sulla violenza. Noi stiamo però cercando di lavorare anche pezzo per pezzo, nelle more di un disegno generale e complessivo che vedremo se avremo il tempo di realizzare. La Commissione, come avete visto dalla delibera istitutiva che vi abbiamo mandato, senza una proroga, dovrebbe terminare il proprio lavoro entro un anno. Non potevamo perciò darci il macro-obiettivo di costruire un testo unico. Se avremo la proroga, probabilmente metteremo mano a misure di carattere più generale. In ogni caso tuttavia l'approccio della Commissione va sicuramente nel solco delle questioni che in tanti avete rilevato.

Vorrei ringraziarvi per i suggerimenti assolutamente utili e preziosi di cui sicuramente terremo conto nella predisposizione del disegno di legge che nel caso vi invieremo.

Vi chiedo la cortesia di consegnare alla Commissione tutti i vostri documenti, anche inviandoceli in un momento successivo.

Vi cedo quindi la parola per rispondere alla domanda della senatrice Leone.

MANCA. Signor Presidente, ritengo valida ogni azione che dà informazioni alle vittime e maggiore visibilità agli strumenti di aiuto. L'affissione nei luoghi di lavoro non può che portare benefici. Questo assieme ad altre informazioni, a quanto si sta elaborando sui territori a fronte degli accordi fatti dalle sigle e dalle Istituzioni rispetto alle molestie sui luoghi di lavoro e ad altre attività di contrasto, sta mettendo insieme tutti gli attori e tutte le agenzie, dando vita a campagne di sensibilizzazione, scambio di buone prassi e modellizzazione, che peraltro vanno anche sperimentate. Tutto ciò che si muove e viene fatto a livello di rete non può che essere migliorativo dello stato attuale.

Molte donne lavoratrici non sanno, ad esempio, del ruolo della consigliera di parità e da qui nascono spesso l'intimidazione e la difficoltà di denunciare la molestia all'interno del proprio luogo di lavoro, anche quando non è esplicitata dal datore di lavoro, ma comunque dal collega o dal superiore. La conoscenza del fatto che la consigliera di parità può ricevere questo tipo di denuncia o comunque avere uno sportello, che non è quello della violenza di genere *tout court* dei centri anti violenza, ma specifico, è fondamentale. Credo che la conoscenza di questo strumento non sia così diffusa. Quindi tutto ciò che raggiunge le donne potenziali vittime per comunicare loro quali sono gli strumenti per denunciare e mettere in moto una serie di azioni, non può che essere utile e di contrasto alla diffusione delle molestie.

FERMANELLI. Signor Presidente, volevo ringraziare la senatrice della sua domanda perché riporta l'utilità specifica del numero istituito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, su cui come Associazione stiamo lavorando. Oltre al progetto sul pane, un'altra iniziativa semplice

che abbiamo promosso è stata quella di invitare tutti i colleghi e i funzionari della Cna nazionale, da tutti i territori, a postare dei *selfie*. Lo abbiamo chiesto anzitutto agli uomini; la prima battuta è stata che gli uomini ci mettessero la faccia dietro a quel numero.

La ringrazio molto di averci posto questa domanda.

PRESIDENTE. Nel ringraziarvi per la disponibilità, dichiaro conclusa l'audizione. In attesa di proseguire le audizioni con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, iniziate nella seduta di mercoledì 18 settembre del propongo di sospendere la seduta. Se non si fanno osservazioni, così resta stabilito.

(I lavori, sospesi alle ore 17,30, sono ripresi alle ore 19).

Seguito dell'audizione di rappresentanti delle organizzazioni CGIL, CISL, UIL e UGL

PRESIDENTE. Colleghi, la seduta è ripresa.

L'ordine del giorno reca altresì il seguito dell'audizione di rappresentanti delle organizzazioni CGIL, CISL, UIL e UGL. Sono presenti, in rappresentanza della CGIL Susanna Camusso, responsabile politiche di genere e Giorgia D'Errico, coordinatrice Segreteria generale, in rappresentanza della CISL Liliana Ocmin, responsabile dipartimento politiche migratorie donne giovani e coordinamento nazionale donne, in rappresentanza della UIL Sonia Ostrica, responsabile nazionale pari opportunità e politiche di genere e Alessandra Menelao, responsabile nazionale mobbing e stalking, centri di ascolto contro tutte le violenze e in rappresentanza della UGL Ornella Petillo, segretario confederale, Valentina Iori, dirigente confederale e Luisa Molè, dirigente sindacale.

C'era stata una difficoltà, nell'ultimo nostro incontro del 18 settembre scorso, ad audirvi tutte assieme. Alcuni dei sindacati interpellati hanno espresso l'esigenza di portare avanti il confronto in maniera unitaria, perché c'era già un lavoro avviato tra le diverse sigle sindacali. Noi riteniamo questa unitarietà d'intenti preziosa e utile per il nostro lavoro, quindi abbiamo voluto assecondare questo tipo di consultazione.

Lo ricordo solo per chi la volta scorsa non c'era, ma mi fa piacere ripeterlo; sento altresì il dovere di precisarlo alla luce di come sono andate le audizioni di qualche ora fa delle tante organizzazioni che abbiamo ascoltato: questa Commissione, intanto, sicuramente in un lavoro più generale e complessivo sul tema della violenza, è assolutamente orientata nel senso di ritenere l'atteggiamento repressivo non assolutamente sufficiente ad affrontare il fenomeno della violenza. Non ci mettiamo dentro questo solco, perché noi pensiamo che la violenza sia un fattore di carattere culturale, di modelli sociali, che si sono perpetrati nel corso del tempo. Per noi è assolutamente importante la prevenzione, la cultura, la protezione. Bisogna rafforzare le altre "P" della Convenzione di Istanbul e non continuare soltanto a lavorare con la "P" di punizione. Lo sottolineo perché

proprio la proposta che facciamo oggi, sulla quale vi chiediamo di pronunciarvi, va invece nella direzione di aumentare o quanto meno aggiungere un altro elemento e tassello alla famosa «P» di punizione.

Ma su questo argomento c'è un contesto ben diverso. Noi pensiamo, guardando al fenomeno nella sua interezza, che dobbiamo rafforzare il contesto delle battaglie innanzitutto di carattere culturale, ma sul tema delle molestie – peraltro parliamo di molestie sessuali con particolare riguardo a quelle che accadono non tanto nei luoghi di lavori ma nel rapporto di lavoro, in un rapporto di sovraordinazione o comunque gerarchico nel quale questa dimensione può assumere ovviamente aspetti di particolare fragilità, sovraesposizione o vulnerabilità della donna – sentiamo il bisogno di andare un po' in controtendenza rispetto alla nostra filosofia, intervenendo ulteriormente nell'ambito del codice penale e istituendo un reato *ad hoc*, una nuova fattispecie di carattere penale.

Lo ribadisco perché è un'eccezione al nostro modo di lavorare, quindi sento il bisogno di evidenziarlo proprio per come sono andate le audizioni precedenti: tutte ci hanno sollecitato dichiarando di pensare che questo non sia sufficiente. Assolutamente non lo è e infatti non lo crediamo nemmeno noi, tant'è che non pensiamo di dover intervenire soltanto sul codice penale aggiungendo una fattispecie, ma promuovendo anche campagne di sensibilizzazione.

Abbiamo parlato prima di come promuovere il «1522», di premialità, di rimettere mano – è una proposta venuta dai sindacati nelle precedenti audizioni – agli organismi che se ne occupano, di provare a razionalizzare; sicuramente, vogliamo occuparcene e colmare al momento questo vuoto. Ciò alla luce di due considerazioni che ci spingono: intanto la relazione della precedente Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio, la quale segnala che questo è un *vulnus* da aggredire; ma anche alla luce di un ordinamento italiano, che rischia di dover utilizzare altre fattispecie giuridiche o discipline di altre fattispecie (violenza privata in qualche caso, violenza sessuale), per attirare nell'alveo di altre discipline già codificate la fattispecie «molestie sessuali», non essendo questa codificata e disciplinata in maniera specifica. Rispetto a questo vuoto nell'ordinamento, ci sono invece altri ordinamenti europei che disciplinano la materia.

Noi sentiamo utile intervenire in questo senso. Ci sono ovviamente preziosi i vostri suggerimenti, uno sguardo a trecentosessanta gradi. Accogliamo di buon grado, se volete, anche altri spunti, anche se io tendo a chiedervi di pronunciarvi su quello che vi stiamo chiedendo in questo momento, non perché non riteniamo preziosissimo il vostro contributo su tutto quello di cui si occupa questa Commissione, ma perché è un metodo di lavoro che ci siamo dati; parlare di tutto alla fine rischia di significare parlare di niente; non riusciamo poi ad intervenire. Proviamo a stare sul merito di un tema, poiché avremo molte altre occasioni, soprattutto se la vita di questa Commissione, come tutti noi presenti ci auguriamo, sarà lunga. Avremo altre occasioni per vederci, però su singole questioni. Dateci il vostro contributo su questo singolo aspetto in maniera da consen-

tire a questa Commissione di assumere un prezioso punto di vista utile davvero al nostro lavoro e ad andare avanti in maniera celere e, come ci auguriamo, nel più breve tempo possibile.

CAMUSSO. Signor Presidente, intanto la ringrazio di questa occasione. Proverò a interloquire sul tema proposto e non su tutto l'insieme delle questioni. Parto dalla realtà che abbiamo oggi, ovviamente ragionando non di luoghi di lavoro ma di rapporti di lavoro. Faccio riferimento a due aspetti d'orizzonte. Noi veniamo da una lunga stagione contrattuale di accordi, protocolli definiti dal 2014, e in generale da alcuni anni, che avevano esattamente l'obiettivo di provare a definire cosa succede in un rapporto di lavoro se c'è la molestia e come si definisce la molestia.

Protocolli ne abbiamo; recentemente sono stati fatti anche nel settore del credito, sia con le banche che con le assicurazioni. Si sono molto diffuse a livello territoriale, segno di una buona cultura di relazioni. Ma ci sono stati grandi problemi nell'effetto pratico. In primo luogo, perché ritroviamo anche in un luogo di lavoro e in un rapporto di lavoro i temi che abbiamo in generale: paura di denunciare, la propria parola che non viene creduta; assenza di solidarietà nei luoghi di lavoro e quindi, ad esempio, il fatto che spesso, nell'incertezza, il suggerimento alla lavoratrice diventa: cambia lavoro. Quindi un effetto di sottrazione al contesto e non di giustizia nel contesto.

In secondo luogo, noi abbiamo oggi uno strumento in più. Approfitto per dire anche in questa sede che sarebbe importante ratificare la raccomandazione dell'ILO, varata a giugno, che affronta esattamente il tema delle molestie e della violenza nel lavoro, anche perché – e qui introduco un primo tema – è stato molto complicato, soprattutto con la parte di rappresentanza degli imprenditori dentro l'Organizzazione internazionale del lavoro, ottenere la definizione di «lavoro» e non «luoghi di lavoro». Ciò ha portato ad esempio la Confindustria italiana ad astenersi sulla raccomandazione nel voto in seno al consiglio d'amministrazione dell'ILO.

L'idea è provare a escludere una responsabilità che riguarda il tipo di relazione che si determina nel rapporto di lavoro, per farne invece una questione ambientale (non nel senso dell'ambiente, ma di luoghi). Questo propone a noi una serie di temi rispetto a come tradurre gli effetti positivi della contrattazione in interventi effettivamente significativi.

Ciò comprende anche un elemento che credo vada affermato: molte delle molestie – e delle domande che non vanno fatte, ma vengono fatte – avvengono dentro una relazione gerarchica, che è data dal bisogno-necessità piuttosto che dal desiderio di lavorare, pertanto considero questa un'aggravante.

PRESIDENTE. Infatti la configureremo come tale.

CAMUSSO. Si tratta di un ulteriore elemento di sopruso che si aggiunge al primo.

Il secondo elemento sul quale forse bisogna ragionare è in quante occasioni l'esistenza di forme di molestie o comunque di pressione psicologica si trasformano in veri e propri episodi di *mobbing* e di esistenza di *mobbing*. Una domanda che spesso non viene espressa rispetto alle procedure che lo riguardano, infatti, è se la sua origine, per esempio, è un diniego, un rifiuto o una forma di autodifesa rispetto all'intervento.

Lo dico perché, se si trova una fattispecie, guardare cosa vuol dire il rispetto di altre norme e regole esistenti è sempre una buona prassi per evitare che si scoprano difficoltà.

Rispetto alla domanda, penso che una difficoltà che abbiamo a tradurre nella contrattazione è che in realtà non c'è un meccanismo sanzionatorio specifico (non lo prevedono i protocolli e non lo ha determinato l'esperienza contrattuale finora). Pertanto, quand'anche si ottiene il riconoscimento, valgono poi le generiche definizioni contrattuali delle possibili sanzioni sui comportamenti disciplinari. Questo viene proposto come una difficoltà, perché non è un classico episodio previsto dalla regolazione contrattuale o comunque dalle normative, quindi si entra nel panico.

So bene che un'obiezione che verrebbe fatta è che se si dà caratteristica di reato penale a questo tema, ciò porta con sé una variazione della normativa sui licenziamenti. Adesso non giriamoci intorno: questo è il nodo intorno al quale ci si muove.

Penso che i luoghi e i rapporti di lavoro non possano essere considerati immuni, né posti dove i comportamenti sono diversi, per cui vengono consentite modalità diverse, perché altrimenti c'è un arretramento. Ci siamo sempre battuti perché la Costituzione esistesse nei luoghi di lavoro e la norma regolasse anche i rapporti di lavoro, quindi penso che, se le molestie e le forme di violenza, sia essa psicologica o fisica, che man mano scalano la graduatoria della gravità si giudicano come reato – come io giudico che sia – lo sono anche se vengono commesse nel rapporto o sul luogo di lavoro.

Poi, come sempre, non penso che la logica sia che più si punisce e si inventano norme di penalizzazione, più cambierà il clima culturale. Non ci credo, non penso che possa mai essere data una risposta solo penale, soprattutto rispetto a questi temi. Una cosa quindi è individuare la fattispecie di reato, altra è pensare che più si aggravano le pene rispetto ad essa, più problemi questo risolverà: non ne risolve nessuno sotto il profilo del cambiamento culturale, se non procede di pari passo con la costruzione di una strumentazione, che anche noi facciamo fatica a definire, ma che poi permetterebbe di prevenire il determinarsi di questi comportamenti e di costruire una cultura della convivenza che vale per qualunque grande aggregato (quello sociale, come pure il lavoro).

Mi permetto di aggiungere solo il seguente ulteriore spunto fuori tema, pensando di aver risposto alla domanda specifica che è stata fatta: ognuna di noi ha percezione del fenomeno, ma spesso per esperienza diretta, nel senso che incontra lavoratrici che propongono il tema o delegate che l'hanno vissuto. Le aziende sono molto restie a dire cosa vedono e come pensano, pertanto non abbiamo una dimensione effettiva del fenomeno.

In realtà, utilizziamo ancora tutti i dati dell'indagine che finalmente fece l'Istat qualche tempo fa. Sarebbe bene invece chiedere – come abbiamo regolarmente dati che riguardano gli orari, gli inquadramenti, eccetera – anche una regolarità in quelli che riguardano questi elementi e quindi che l'Istat faccia davvero un'indagine periodica e con un corpo di domande che mettono a fuoco il tema dei rapporti di lavoro. Uso di nuovo la definizione rapporti di lavoro perché, quando si intendono i luoghi di lavoro, si pensa a quelli pubblici o privati di certe dimensioni, ma sappiamo per certo che uno dei grandi luoghi di esercizio di forme di molestie e violenza è tutto ciò che riguarda il lavoro domestico. Esiste una convenzione ILO anche a tale proposito, però quello è un mondo in cui è assolutamente difficile raggiungere le persone, mentre bisognerebbe costruire una conoscenza del diritto. Le indagini ci dicono che i numeri sono uno strumento che permette di accompagnare con il diritto.

Mi preme fare un'ulteriore rivendicazione, anche se non è questo il posto giusto, convinta che si tratti di un tema su cui bisogna sensibilizzarsi e avere anche una certa conoscenza. La nostra legislazione giustamente prevede permessi per le donne che hanno subito violenza, ma se per poterne usufruire si presuppone che si consegna al datore di lavoro la documentazione e si denunci che è per quella ragione che si prendono i permessi, questo diventa un ostacolo a una cosa che già non è facile. Quei permessi ovviamente non riguardano necessariamente cose avvenute in azienda, ma se diventano obbligatorie quelle documentazioni si ostacola una cosa già non facile.

Siccome nel campo dei permessi ne esistono vari che non hanno bisogno di una dichiarazione o della consegna della documentazione, perché sono soggetti alla riservatezza, bisogna chiedere una modifica anche in questo caso, affinché il codice che l'INPS deve utilizzare non rechi scritto «sono vittima di violenza, aprite il chiacchiericcio su questo». Credo si tratti di un elemento che, anche sotto il profilo culturale, rientra nel novero di quelli che favoriscono che queste cose si possano denunciare e se ne possa parlare, senza che ne conseguano stigmati.

PRESIDENTE. Prima di passare la parola alla rappresentante della CISL, a proposito della vicenda dei dati, mi sento di dire che questa Commissione sta lavorando a un altro disegno di legge sulla loro raccolta, per renderla obbligatoria in maniera scadenzata nel tempo (tre o quattro anni), da fare con una metodica particolare, riconosciuta secondo alcuni modelli e prontuari prestampati, unitari e condivisi. Non è semplicissimo, ma ci stiamo lavorando con una persona che conoscete molto bene, Linda Laura Sabbatini.

Benché sia tutto registrato, vi dico anche in maniera informale che avevamo anche pensato di fare un disegno di legge che delegasse questa materia al Governo, ma poi stiamo provando insieme ad avocarla al Parlamento, in maniera tale da puntualizzare e non delegare, cosicché possiamo averne il controllo. Vediamo cosa ne esce, è un lavoro molto complicato e non semplice da fare in una legge, ma ci stiamo provando. Poi

ovviamente quando avremo un testo più definito, vi convocheremo per una consultazione solo su questo punto.

OCMIN. Signora Presidente, innanzitutto grazie della possibilità di essere audita. Questa Commissione ha un grande compito e le faccio un grandissimo in bocca al lupo, anche alla luce delle esternazioni che ha appena fatto; che ci sia la professoressa Linda Laura Sabatini per noi è una garanzia.

Per quanto riguarda i dati, io partirei dall'indagine di cui parlava precedentemente la collega, le cui riflessioni condivido ovviamente in pieno. L'ultima indagine sulla questione delle molestie è effettivamente datata; essa però fornisce alcuni dati indicativi e molto importanti, a partire dall'evidenziazione del fatto che, nell'80,9 per cento dei casi, le vittime non ne parlano quasi con nessuno sul posto di lavoro. Solo una minima parte, pari all'1 per cento, parla con il sindacato (vado alla parte più interessante, perché riguarda il sindacato). Ciò vuol dire che le vittime parlano poco o niente con le organizzazioni sindacali. Partendo da quei dati abbiamo fatto un approfondimento e abbiamo constatato che questi stessi dati, con tutti i limiti e con la datazione che riportano, evidenziavano anche che le vittime di ricatti sessuali nel 33,8 per cento dei casi hanno cambiato volontariamente lavoro o hanno rinunciato alla carriera; il 10,9 per cento è stata licenziata o semplicemente non è stata assunta. Questi ultimi dati ci descrivono, come diceva prima la collega, un fenomeno reale, ma sommerso, in presenza di ambienti lavorativi che negano o minimizzano certi comportamenti. Chi subisce molestie e ricatti si sente solo e non è conosciuto; non viene utilizzata la rete di supporto disponibile. Le donne, in particolare, vedono fortemente compromessa la loro piena partecipazione al mercato del lavoro, hanno maggiori rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e sono ostacolate nella progressione di carriera. Accogliamo con grande piacere il fatto che la campagna "*me too*" in Italia abbia raggiunto una sua eco, pur con tutti i limiti del nostro sistema giudiziario, che è un po' più garantista; infatti è un sistema *civil law*, a differenza di quello americano, che è un sistema *common law* e ha altri vantaggi da questo punto di vista. L'attenzione dei *media* sicuramente ha aiutato, anche con la consapevolezza dell'impegno politico e sociale, elementi che hanno aiutato la società intera a crescere rispetto alla consapevolezza dell'esistenza del fenomeno e della necessità di farlo emergere, creando di conseguenza le condizioni affinché sempre più le vittime non si sentano colpevoli e i fatti non vengano minimizzati. Tutto ciò sicuramente contribuisce a costruire un clima di condanna sociale della violenza e delle molestie, anche nei luoghi di lavoro, che ovviamente è anch'esso una forma di prevenzione.

La nostra azione e il nostro impegno internazionale a questo proposito partono da lontano, perché noi non dimentichiamo che la pietra miliare dell'azione di prevenzione è la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, meglio nota come la Convenzione di Istanbul

del 2011, sostenuta con forza dalle organizzazioni sindacali. Una violazione dei diritti umani, appunto; una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere, che provocano e sono suscettibili di provocare danni e sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione, la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che nella vita privata. Aggiungo e sottolineo vita pubblica, che a noi è servito come elemento importante, perché proprio lì, nella vita pubblica, c'è il lavoro delle donne. Con grande determinazione il sindacato mondiale, ma in particolare il comitato delle donne del sindacato mondiale, ha raggiunto lo scorso 20 giugno a Ginevra un altro importante traguardo, che non era scontato. In seno alla 108^a sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro è stata approvata la convenzione e la sua relativa raccomandazione (allegato 1). Tutto l'impegno rappresentato in questi anni attraverso questa ratifica ci apre un'opportunità importante dal punto di vista della legislazione italiana.

Ma noi abbiamo fatto anche un'altra azione a livello europeo. A questo proposito, vado velocemente a ricordare che c'è un'interessante ricerca nel rapporto che il sindacato europeo ha portato avanti attraverso il progetto "sicuri a casa, sicuri al lavoro" (allegato 2). Potete trovare l'esperienza legislativa e contrattuale relativa a più di dieci Paesi europei; abbiamo affrontato una serie di scambi di azioni positive, ma soprattutto una serie di raccomandazioni dei sindacati su come affrontare il fenomeno. Il nostro impegno continuerà anche a questo proposito e l'obiettivo sarà ovviamente quello di far approvare, da parte del Parlamento europeo, una direttiva.

A livello nazionale abbiamo ovviamente uno strumento importante, che non dobbiamo trascurare. Diciamo che abbiamo più strumenti; uno di questi è il piano strategico sulla violenza maschile contro le donne (piano 2017-2020), che riassume i diversi livelli di intervento che vengono portati avanti nel Paese per contrastare la violenza sulle donne. All'interno del piano, grazie proprio alla richiesta del sindacato (bisogna sottolineare il grande impegno che CGIL, CISL e UIL hanno portato avanti), siamo riusciti a far inserire due temi fondamentali per la violenza, perché dobbiamo pensare che la violenza è multidisciplinare e non è un tema molto semplice. Un box è stato dedicato al tema del lavoro, non solo per spostare l'attenzione sulla violenza e sulle molestie nei luoghi di lavoro, ma anche per considerare che il lavoro è l'unico strumento che rende libere le vittime. L'altro box è dedicato al tema delle donne immigrate, perché noi sappiamo e siamo consapevoli che c'è una vulnerabilità di parte di molte lavoratrici immigrate, che spesso si trovano in condizioni lavorative molto delicate e fragili. Siamo anche consapevoli del fatto che una grande fetta di queste lavoratrici spesso è non documentata. Noi abbiamo contribuito a questa discussione con il piano operativo, che è in fase di descrizione, con il quale abbiamo avanzato molte delle nostre proposte, a partire dalla pubblicizzazione dello strumento del congedo. Abbiamo chiesto un monitoraggio di questo strumento, perché ci sono alcuni correttivi tecnici

che si devono impiegare. Si parlava prima della questione della tutela della *privacy*, ma c'è anche la poca pubblicizzazione che è stata data a questo strumento, per farlo conoscere a tutti. Abbiamo rilevato come una sentenza abbia riconosciuto che le vittime della violenza domestica sono da intendersi come anche le vittime della violenza nei luoghi di lavoro; questo è un elemento importantissimo di cui tenere conto.

Parlavo della frammentarietà dei temi, perché quello che ho detto riguarda il piano nazionale della violenza maschile contro le donne. Ma non dobbiamo dimenticare che c'è un altro piano importantissimo, il piano nazionale anti tratta, perché lo sfruttamento lavorativo rappresenta anche forme di violenza che sono una grave violazione dei diritti umani di donne e uomini, ragazze e ragazzi, bambine e bambini. Per la CISL il lavoro, quello dignitoso in particolare, resta lo strumento primario per dare sostegno a tutte le persone che vivono sulla propria pelle tale condizione e alle tante persone che soffrono in situazioni di sfruttamento e di schiavitù. Questo non onora il nostro Paese come Paese civile. Abbiamo poi anche lì strutturato una serie di proposte unitariamente nel documento e nel piano; l'abbiamo fatto condividendo molte delle nostre ragioni e anche molti dei nostri suggerimenti, a partire dall'estensione del provvedimento che garantisce la possibilità dei contributi triennali per le imprese, oggi riservata solo alle cooperative sociali e non rinnovata nell'ultima legge di bilancio, per poter garantire una dote alle aziende che assumono vittime di violenza. Abbiamo chiesto di estendere questo strumento a tutte le tipologie di azienda e di estenderlo anche alle vittime della tratta. Così come abbiamo chiesto che si faccia un monitoraggio (lo chiediamo anche in questo consesso) degli effetti della legge n. 132 del 2019, il cosiddetto decreto sicurezza, dove effettivamente c'è un importante impatto sulle vittime della tratta, perché è venuta meno l'applicazione dell'articolo 18 del testo unico sull'immigrazione, che garantiva l'accoglienza alle vittime e ai minori. Su questo abbiamo chiesto un monitoraggio che sarebbe importante perché anche queste sono vittime di tratta e di violenza. In proposito abbiamo accluso alla memoria che vi abbiamo consegnato una serie di allegati.

Per quanto riguarda le azioni sindacali, abbiamo sostenuto fortemente lo strumento dell'Accordo quadro europeo del 2007, che il nostro Paese ha ratificato nel gennaio 2016 (nove anni dopo). Insieme alle organizzazioni sindacali abbiamo portato avanti diverse iniziative per fare in modo che tale Accordo quadro prendesse vita. È venuto alla luce nel gennaio 2016 e noi, un mese dopo, abbiamo fatto partire una campagna che ha toccato diversi territori e settori per divulgare questi accordi. È vero che l'Accordo quadro è CGIL-CISL-UIL e Confindustria ma anche altre associazioni datoriali – territoriali o regionali – hanno sottoscritto l'accordo.

Noi monitoriamo quasi un centinaio di elementi e nel prossimo rapporto dell'osservatorio OCSEL presenteremo un quadro già generale sugli accordi, anche sul tema delle molestie e della violenza, e delle buone pratiche che si sono diffuse nei territori. Negli allegati abbiamo illustrato alcune di queste buone pratiche.

Infatti, così come si diceva prima, siamo coscienti e consapevoli del fatto che la norma penale può sicuramente migliorare alcuni aspetti specifici. Infatti, nel nostro sistema, se manca la tipizzazione del reato, ovviamente è complicato creare le condizioni per la repressione e per la punibilità per chi si macchia di tale reato. È chiaro che sarebbe importante inserire nel codice penale anche le molestie, accompagnando tale iniziativa – come si diceva in apertura – con una campagna forte e determinata di prevenzione. Noi vi chiediamo davvero di fare leva anche sul generoso apporto che la contrattazione ha sperimentato in tutte le sue forme, sia aziendale che territoriale, dotandoci di strumenti molto interessanti dal punto vista della prevenzione e dal punto di vista degli elementi che hanno garantito un ambiente più salubre come il codice di condotta e le azioni che vanno al di là del mero richiamo all'accordo.

Un altro aspetto importantissimo da non trascurare è la definizione di molestia che è nell'Accordo quadro e che diventa punto di riferimento per i successivi accordi a livello inferiore. Sono molestie, dice l'Accordo, gli abusi, le minacce e le umiliazioni che hanno lo scopo o l'effetto di violazione della dignità della persona, di nuocere alla salute o di creare un ambiente di lavoro ostile. L'aver posto sullo stesso piano due tipologie diverse di atto, ovvero le minacce e le umiliazioni insieme agli abusi, l'aver dato la stessa importanza a forme verbali o ad atti compiuti è un passaggio importante.

Per quanto riguarda la violenza, allo stesso modo si identifica come tale sia l'atto compiuto che l'aggressione che, per qualsiasi motivo, non si tramuta in un atto compiuto. Questo è fondamentale. Si tenga conto, se si pensa di annoverarli nella legislazione, che questi sono gli elementi che offre la contrattazione, con tutti i loro limiti. La contrattazione, infatti, ha il seguente vantaggio: talvolta anticipa la legislazione, anticipa il legislatore, ed in questo caso se ne ha la prova regina. Ad esempio, per quanto riguarda il congedo obbligatorio, che oggi è previsto fino al compimento del terzo mese del bambino, noi abbiamo avanzato la richiesta, in tutte le sedi, di estenderlo fino a sei mesi. Con la contrattazione siamo riusciti ad inserirlo, accantonando anche delle risorse.

Alla luce dell'attività svolta su tutto il territorio nazionale, in particolare grazie alla determinazione di molte sindacaliste e sindacalisti della nostra organizzazione che considerano la contrattazione uno strumento importante di prevenzione della violenza e delle molestie, come valorizzato nell'articolo 26 del decreto legislativo n. 198 del 2006 (codice delle pari opportunità), modificato dalla legge di bilancio del 2018, si sottolineano le seguenti proposte di azioni più recenti: in primo luogo l'estensione a tutti i lavoratori e lavoratrici delle tutele definite nell'Accordo quadro – molestie e violenze nel settore pubblico come nel settore privato – attraverso il sostegno della contrattazione nazionale di secondo livello, sia essa aziendale o territoriale; il riordino degli organismi di parità perché così come sono non sono efficaci e sono stati anche depotenziati; l'introduzione di benefici – lo dicevo prima – anche economici connessi all'adozione di buone prassi in materia; promozione di percorsi di studio e formazione sul tema

in tutti i contesti di lavoro, sia pubblico che privato, in raccordo con le parti sociali e gli organismi paritetici, compresa anche la bilaterale e, in questo senso, l'Italia può dare una grande mano.

Tutto ciò premesso, è importante, anche condividendo la proposta della Commissione, rendere più incisiva la legislazione al riguardo attraverso una sua rivisitazione complessiva, al fine di prevenire e contrastare più efficacemente questo fenomeno, a partire dal recepimento della Convenzione/Raccomandazione ILO per l'eliminazione della violenza e delle molestie dal mondo del lavoro.

Come CISL siamo convinte che l'esperienza da noi maturata in questi anni possa costituire un valido contributo in questo senso e, a tale proposito, sarebbe importante intervenire sui tempi di prescrizione delle singole fattispecie di reato per garantire una maggior tutela di coloro che denunciano. Oggi, infatti, tre mesi per le molestie e sei mesi per la violenza è veramente un limite basso.

PRESIDENTE. Con l'approvazione del cosiddetto codice rosso il termine è stato spostato a 12 mesi.

OCMIN. È comunque poco, considerati i tempi di maturazione in cui la donna deve essere accompagnata. Abbiamo sperimentato che l'accompagnamento e la possibilità di non farla sentire sola è determinante per evitare che possa o demordere dalla sua denuncia o semplicemente sottrarsi al lavoro, venendo così danneggiata due volte.

PRESIDENTE. Comprendo il vostro punto di vista ma devo precisare che sia i pubblici ministeri che gli avvocati che lavorano in questo campo ci hanno fatto presente che bisogna tenere in conto il doppio interesse della parte offesa che è agire in un tempo ragionevole per trovare la forza di iniziare un percorso che, attraverso la denuncia e il supporto, porti all'autonomia e alla maturazione della necessaria distanza, ma contemporaneamente non si deve compromettere in maniera eccessiva il quadro probatorio.

Dobbiamo contemperare questa doppia esigenza.

MENELAO. Bisognerebbe definire anche l'onere della prova.

PRESIDENTE. Per quanto riguarda le violenze, ad esempio, nel codice rosso, i tempi per la denuncia sono passati da 6 a 12 mesi con molte perplessità da parte degli avvocati e dei pubblici ministeri che lavorano in questo campo. Intendo dire che non è un intervento semplice.

MENELAO. Signor Presidente, insieme alla collega Sonia Ostrica che si occupa di politiche di genere, ringraziamo la Commissione perché finalmente, dopo 30 anni, riusciamo a parlare di un progetto, un disegno di legge sulle molestie sessuali e violenze sul posto di lavoro.

Abbiamo rielaborato il documento che avevamo presentato nell'occasione precedente, concentrandoci sul tema. Siamo altresì convinte che le famose P della Convenzione di Istanbul vadano ampliate. Nel documento precedente avevamo già parlato di prevenzione e quindi di formazione e di cambiamento culturale, ma dobbiamo parlare anche della punizione di questi reati, perché è un tema che manca nel nostro Paese.

Noi condividiamo e comprendiamo le ragioni che hanno portato a ipotizzare la creazione di una fattispecie di reato autonoma, che ricomprenda i comportamenti in un articolo *ad hoc*. A tutt'oggi, il codice penale contiene solo l'ipotesi di cui all'articolo 660, che non è riferito alle molestie intese in senso sessuale, né a quelle sul posto di lavoro, con la conseguenza che qualsiasi comportamento di violenza o minaccia a sfondo sessuale rientra nella diversa fattispecie prevista e punita dall'articolo 609-*bis*. Ripeto che le molestie sessuali in genere e quelle sul posto di lavoro rientrano, a oggi, in quella fattispecie.

Quando la molestia commessa sul posto o luogo di lavoro non ha carattere sessuale, non avendo il legislatore previsto alcuna ipotesi di reato *ad hoc*, occorre verificare con precisione in quale ipotesi di reato la fattispecie concreta possa rientrare. Pur essendo difficile fare esempi in questi casi (perché non possiamo ricondurre esaustivamente tutte le possibili casistiche), a mero esempio di condotta molesta da parte del datore di lavoro si possono citare le continue vessazioni e rimproveri e le dequalificazioni professionali spesso immotivate effettuate sul luogo di lavoro. In tali casi si ricorre all'articolo 572 del codice penale, che riguarda i maltrattamenti, ma non a sfondo sessuale, bensì in ambito familiare. Tale norma viene applicata dai giudici anche quando la condotta criminosa si verifica in ambiti lavorativi in cui si può rilevare una frequentazione quotidiana, come avviene in alcuni contesti nelle piccole, medie o grandi imprese. Tale estensione nell'applicazione appare una sorta di forzatura dalla lettura dell'articolo, ma per oggi funziona nei tribunali. Si fa riferimento agli articoli 610 (violenza privata), 629 (estorsioni), 595 (diffamazione) o allo *stalking*. In sostanza, a oggi, la condotta del soggetto agente viene fatta rientrare in una delle fattispecie esistenti a seconda delle caratteristiche, in modo da poter colmare la lacuna del legislatore in materia di molestie sessuali sul lavoro.

Per questo motivo, esprimiamo il nostro parere favorevole a che si lavori per adottare norme specifiche che identifichino le molestie e violenze sul posto di lavoro, invece di ricorrere a forzature per analogia attraverso l'applicazione di articolati riferiti a fattispecie simili, ma non uguali.

Riteniamo poi opportuno riflettere proprio sulle molestie di natura sessuale in ambito lavorativo. Si tratta di una fattispecie compresa nell'articolo 609-*bis*, in quanto non specificamente riferita all'ambito privato. Riteniamo, pertanto, che in questo caso si debba agire inserendo la molestia sessuale come un'aggravante specifica, anche al fine di rafforzare il monito di non compiere atti di tale natura in tutti i rapporti di lavoro e a danno di qualsiasi persona di ogni età, così da dimostrare attenzione cresciuta e crescente nel Paese al fenomeno.

Anche in riferimento alla responsabilità del datore di lavoro, con riferimento all'intermediazione di manodopera, o prevedendo la condivisione del luogo di lavoro, potrebbe risultare utile aggiungere in coda all'articolo 609-ter, che prevede le circostanze aggravanti, una disposizione di questo tenore: «Se il reato è compiuto da persona che ha svolto funzioni di intermediazione di manodopera o che lavora nello stesso luogo ove la vittima svolge attività lavorativa, in detta circostanza sarà comminata anche la multa da 1.000 a 2.000 euro». Siamo ovviamente consapevoli della difficoltà di riuscire a circoscrivere e descrivere compiutamente la fattispecie delle molestie a sfondo sessuale sul posto di lavoro. Anche su questo abbiamo chiesto al Ministro un incontro per la ratifica della convenzione ILO nel nostro Paese, in quanto tali molestie debbono essere riconoscibili soprattutto da parte del magistrato. Ciò nonostante, riteniamo non solo opportuno, ma doveroso avviare il percorso per cui oggi siamo chiamati in audizione. Non abbiamo difficoltà a condividere la previsione non solo della pena pecuniaria, ma anche di un indennizzo economico a titolo di risarcimento per la vittima a carico dell'attore molestante o di un terzo (il datore di lavoro).

Infine, non abbiamo timore a sostenere che, per quanto riguarda le casistiche in oggetto, il licenziamento, pur essendo materia che rientra in ambito civile e non penale, resta misura di elezione che il datore di lavoro dovrebbe sempre praticare.

A margine, rappresentiamo una serie di riflessioni e proposte che derivano dall'accordo quadro del 2016 e altre norme in materia di molestia e violenza contenute nel disegno di legge Atto Senato n. 867 in materia di aggressione agli operatori socio-sanitari. Una delle proposte è quella di istituire un osservatorio nazionale sulle molestie sessuali avvenute sul posto di lavoro, da costituirsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge e senza maggiori oneri per la finanza pubblica. Al suo interno potrebbero essere presenti tutte le rappresentanze istituzionali che questa Commissione intende individuare. Noi abbiamo pensato alle Regioni e ai Ministeri della giustizia, del lavoro e delle politiche sociali e della salute, alla Presidenza del Consiglio dei ministri...

PRESIDENTE. Chiedo scusa per l'interruzione. Non sarebbe sufficiente coinvolgere le consigliere di parità regionali? Sulla partecipazione di altri organismi sono un po' perplessa, soprattutto se l'operazione è a costo zero.

MENELAO. Lo dico perché in questo momento l'organismo di parità non funziona molto.

Abbiamo pensato a organizzazioni datoriali e sindacali proprio per dare una precisazione diversa da quella delle consigliere di parità. Sappiamo che i dati delle consigliere di parità non esprimono bene la situazione delle molestie sessuali sul posto di lavoro, pertanto dobbiamo verificare anche questo tema. Ad esempio, c'è il problema del monitoraggio degli episodi di molestia e l'osservatorio dovrebbe occuparsi proprio di

questi dati. Occorre poi prevedere azioni di prevenzione e formazione, studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione informazione e formazione, nonché protocolli di intesa. Noi abbiamo pensato agli organismi di vigilanza, come l'INAIL e l'Ispettorato nazionale del lavoro, rafforzando le loro risorse umane.

Dopodiché, abbiamo presentato un'altra proposta derivante dall'accordo quadro. Dobbiamo inserire in tutti i luoghi di lavoro, pubblici e privati, delle procedure specifiche. Anzitutto, in ogni luogo di lavoro deve essere affissa una dichiarazione di intolleranza verso ogni forma di molestia e violenza. Ci possono poi essere delle procedure che prevedono una prima fase informale, anche non obbligatoria, in cui la persona che si ritiene danneggiata può avere consigli e assistenza da persona qualificata. Esiste, per esempio, la figura della consigliera di fiducia, che è diversa da quella della consigliera di parità. Forse questa figura va rinnovata e reinserita un po' meglio rispetto alla situazione attuale. Dopodiché, la procedura deve ispirarsi a tutelare la dignità e la vita privata di tutti. Non vanno divulgate informazioni alle parti e i ricorsi devono essere esaminati e trattati senza ritardi. In caso di molestie, occorrerà assicurare che tutte le parti coinvolte abbiano un'audizione imparziale e un equo trattamento, nonché verificare che i ricorsi siano sostenuti da informazioni particolareggiate. Infatti – dobbiamo dircelo – nei casi delle molestie il problema vero è costituito dalle prove e noi chiediamo che nel provvedimento ci sia una disposizione chiara su questo aspetto, anche se è complicato nel nostro ordinamento giuridico.

Occorrerà applicare misure disciplinare agli autori di accuse che si dimostrassero false e, quando necessario, appoggiarsi a strutture esterne che garantiscono assistenza alla vittima.

In caso di avvenuta e accertata molestia, dobbiamo ritenere importante che venga allontanato il soggetto molestante e non la vittima, ovvero il molestato. È di tutta evidenza che il soggetto molestato debba ricevere il sostegno ed essere assistito nel processo di reinserimento lavorativo.

Queste sono le nostre indicazioni sulle proposte di legge. Ringraziamo ancora la Commissione.

PETILLO. Signor Presidente, poiché nell'ultimo nostro incontro ci è stata rivolta una domanda specifica, sarebbe opportuno che anche noi ci potessimo esprimere in merito. Noi riteniamo che, sotto il profilo penalistico, le molestie sessuali sui luoghi di lavoro possano essere riconosciute come una specifica aggravante da inserire all'interno delle previsioni dell'articolo 609-ter; quindi non la riteniamo una fattispecie specifica ma un'aggravante e l'abbiamo motivato attraverso un parere, allegato alla nostra audizione, espresso da un penalista che segue una casa famiglia con cui siamo in contatto.

Sarò breve perché nell'ultimo incontro mi sono presa un bel po' di tempo.

PRESIDENTE. Però non istituirebbe il reato di molestie in quanto tale.

PETILLO. Come aggravante.

PRESIDENTE. Noi pensiamo all'aggravante del reato di molestie sessuali se la molestia sia avvenuta all'interno di un rapporto di lavoro. Questo noi pensiamo. Voi invece mi sembra che stiate dicendo che fareste solo l'aggravante ma le molestie non esisterebbero come reato.

PETILLO. Lei ha ragione a fare questa domanda. Devo dire la verità, abbiamo preferito allegare il parere alla relazione. Si tratta di un argomento molto tecnico.

PRESIDENTE. Capisco. Andrò a cercare nella relazione.

PETILLO. Noi abbiamo curato la parte lavorativa confrontandoci. Infatti ci sono tre situazioni che vorremmo mettere in evidenza. Ci sono però delle risposte che ci sono state date che, le chiedo scusa, non saprei proprio come spiegare, però sono nella relazione.

PRESIDENTE. Non si preoccupi. Andrò a cercarla nella relazione.

PETILLO. Dal punto di vista del confronto lavorativo specificamente sindacale, noi abbiamo delle difficoltà a percepire il reato, nel senso che molto spesso c'è una difficoltà da parte di chi subisce il reato nel descriverlo, nel narrarlo. Sicuramente c'è un condizionamento culturale in specifici luoghi di lavoro – capita sempre questo – quindi il racconto del reato di molestie sessuali deve essere – ho visto che nell'introduzione lei l'ha accennato ma mi piace ripeterlo perché siamo d'accordo – anche da una campagna che possa specificare che cosa è, e quindi sensibilizzare maggiormente a combattere questo fenomeno.

Abbiamo avuto delle sollecitazioni sulla difesa delle donne con disabilità e da nostri specifici uffici abbiamo capito che mancano delle statistiche *ad hoc* su questo argomento. Un'altra questione era la grande disparità che c'è tra pubblico e privato. Sembrano cose scontate, mi rendo conto, che molte volte ci ripetiamo, ma è opportuno ricordarle in modo tale da poter dare una chiave di lettura.

C'è un altro punto di cui vorremmo parlare, chiarendo che la nostra non è una forma di polemica, ma un volere affrontare i problemi della violenza di genere, le molestie sessuali sui luoghi di lavoro in maniera corale. Noi riteniamo che molto probabilmente non si arriverà a nulla se non ci sarà un atto da parte di tutti noi: mettere da parte anche le casacche e capire che dobbiamo lavorare tutti insieme per poter portare avanti la questione. Spesso in alcuni tavoli a cui partecipiamo viviamo una forma di esclusione o quanto meno di non condivisione di determinati protocolli e iniziative che si portano avanti. Non credo che sia giusto, perché la pro-

genitura di determinati argomenti non fa bene a nessuno: sono problemi che dobbiamo trovare tutti insieme e trovare delle soluzioni. Soprattutto, tali soluzioni sono territoriali: la prossimità è il primo indicatore di efficacia ed efficienza di determinate norme.

L'ultimo punto riguarda le consigliere di parità e gli organismi di parità. L'ultima volta abbiamo insistito nel dire che devono essere rinnovati, ma riteniamo che questo rinnovamento non deve significare perdere tutte le lotte che si sono fatte per potere avere queste figure. Riteniamo che le consigliere di parità a livello regionale possano adeguatamente avere una funzione di monitoraggio. La cosa che ci spaventa è caricarle di ulteriori compiti a livello gratuito, perché loro in pratica fanno lavoro nero. Se fossi al loro posto, mi difenderei a spada tratta facendo un'azione forte nei confronti dello Stato, perché lavorano senza essere pagate, anzi rimettendoci molto. Non prendono nulla, spesso neanche il rimborso spese viene loro riconosciuto. Riteniamo quindi che debbano essere sostenute.

PRESIDENTE. Chiedo alle colleghe e ai colleghi se vogliono intervenire.

DE LUCIA (*M5S*). Eravamo perplesse sulla questione delle consigliere di parità, ma la rappresentante dell'UGL ha risposto.

PRESIDENTE. Noi vogliamo essere franche con voi. Facciamo una prima premessa. Questa Commissione tende a lavorare all'unanimità. Non intendiamo isolare nessuno. Da LeU alla Lega noi proviamo a lavorare all'unanimità, e questo, come immaginerete, non è una cosa semplice, ma crediamo che su questi temi lo si debba fare. Quindi noi lavoriamo in questa prospettiva e in questa direzione, e fino a questo momento più o meno ci siamo riusciti. Non sarà semplice.

In questa Commissione il nostro obiettivo è costruire un disegno di legge firmato e sottoscritto. Noi, come senatori e senatrici di questa Commissione proveremo a far firmare a tutti i senatori e alle senatrici di tutte le forze politiche questo disegno di legge, che poi avrà una sua vita autonoma, come tutti i disegni di legge. Sarà un provvedimento di iniziativa parlamentare. Vedremo se la Presidente Casellati lo incardinerà soltanto in Commissione giustizia o anche presso la Commissione lavoro. Questo lo vedremo. In questo caso, dalle Commissioni competenti sarete chiamate per essere audite su quel disegno di legge. Si aprirà una discussione. Come potrete immaginare, i pareri non vanno sempre nella stessa direzione: questa Commissione può avere una sensibilità, per quanto trasversale, anche molto comune, cosa che probabilmente non accadrà nelle Commissioni permanenti.

Ovviamente lì proveremo a far giocare l'autorevolezza di questa Commissione e delle sue componenti all'interno delle singole Commissioni e delle forze politiche, secondo una pratica trasversale propria delle donne, della quale in questa Commissione proviamo a fare tesoro. Non so quale ne sarà l'esito, ma quello che ci sentiamo di garantire è che sicu-

mente ce la mettiamo tutta, perché crediamo in questo percorso. Abbiamo dialogato con la Presidente Casellati, verificandone la disponibilità a dare una mano in questo percorso, su questo disegno di legge e sull'altro, relativo ai dati.

Proveremo quindi a spingere entrambi, perché sul resto, come Commissione d'inchiesta, lavoriamo non solo per proporre atti d'indirizzo al Parlamento – e, nel caso specifico, al Senato – ma soprattutto per svolgere una verifica e un'inchiesta sull'attuazione delle leggi in vigore, per capire se funzionano o meno ed eventualmente denunciare al Senato quello che non funziona. Avendo anche il potere d'indirizzo, abbiamo scelto queste due grandi macro questioni per avanzare proposte, ossia le molestie e i dati. Se poi, come ci auguriamo, questa Commissione avrà una proroga e una vita più lunga di legislatura, non escludiamo – come abbiamo detto e mi fa piacere ripeterlo a voi, che ritengo alleate di percorso di questa Commissione – di lavorare per costruire anche una sorta di testo unico della violenza. Lo faremo più avanti, adesso però proviamo a fare le cose che riteniamo più urgenti.

Detto questo, il percorso non è semplice, però confidiamo che la forza che può venire da questa Commissione e la pressione che i suoi componenti possono esercitare sulle altre Commissioni possano aiutare. Ovviamente lavoreremo ad elaborare un testo che tenga conto anche delle indicazioni venute da qui e, com'è giusto che sia, dal mondo dei datori di lavoro e delle imprese, che vanno in un'altra direzione, ma non si sono mostrati oggettivamente né chiusi né rigidi su un'impostazione di fondo sicuramente diversa. Mi sento di dire che però ci possono essere importanti punti di convergenza. Preciso e puntualizzo – visto che una comunicazione non chiara forse è partita proprio da noi – che per noi «luoghi di lavoro» significano «rapporti di lavoro», non il luogo fisico. Per noi quindi si tratta del rapporto, per cui la storia dell'aggravante è relativa alla subordinazione gerarchica che esiste in quel rapporto, perché è evidente che si tratta del luogo di lavoro; altrimenti, abbiamo registrato che tutto quello che riguarda il lavoro domestico verrebbe sottratto da quest'ambito, il che diventerebbe complicato. Ovviamente lavoriamo nella stessa direzione.

Utilissime le indicazioni che ci avete dato, me le sono annotate: vediamo se in questo disegno di legge riusciamo a includere anche la storia delle discriminazioni multiple (da questo punto di vista disabili e donne immigrate), un richiamo più chiaro al piano antiviolenza, un raccordo con tutta la disciplina del *mobbing* e un riordino degli organismi di parità. Vediamo se almeno nella presentazione del disegno di legge riusciamo a includere l'auspicio a ratificare quanto prima la convenzione dell'ILO. Credo che in questa direzione ci possiamo muovere.

Quanto alla definizione mi guarderò in maniera più puntuale quanto avete scritto nell'accordo sindacale del 2016.

OCMIN. Signor Presidente, ho dimenticato di dirle che non si tratta solo del rapporto di lavoro, perché nella convenzione ILO si prevede an-

che il mondo del lavoro, nel quale si fa rientrare anche il tema del colloquio di lavoro, momento nel quale molte molestie si configurano, prima ancora che un rapporto di lavoro ci sia. Non si intende quindi sicuramente un luogo fisico, ma un concetto molto più ampio, il mondo del lavoro.

PRESIDENTE. Nel ringraziarvi ancora per la disponibilità, dichiaro conclusa l'audizione.

I lavori terminano alle ore 20,10.

