



## **Senato della Repubblica**

**Commissioni riunite II e XI**

**Audizione informale nell'ambito dell'esame dei disegni di legge  
nn. 655, 1597 e 1628 (Molestie luoghi di lavoro)**

Roma, 4 maggio 2021

**Osservazioni Confesercenti**

Gentile Presidente,

la Confesercenti ringrazia la Commissione per l'invito ad esprimere osservazioni sui disegni di legge attualmente all'esame del Senato, in tema di "*tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro*" (AS 655), "*contrasto delle molestie sessuali e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro. Deleghe al Governo in materia di riordino dei comitati di parità e pari opportunità e per il contrasto delle molestie sul lavoro*" (AS 1597), "*contrasto delle molestie sessuali e degli atti vessatori in ambito lavorativo*" (AS 1628).

Tutti e tre i disegni di legge contengono, tra le proposte individuanti, l'istituzione di una specifica figura di reato, attualmente non prevista espressamente dal nostro Codice penale, che contraddistingua la condotta odiosa di chi reca a taluno molestie o disturbo violando la dignità ovvero la libertà sessuale della persona, con la previsione di specifiche diverse nel comportamento, e quindi nella configurazione del reato, o di circostanze aggravanti quando il fatto sia commesso nell'ambito di un rapporto di lavoro.

Come abbiamo avuto modo di dichiarare in audizione dinanzi *la Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio nonché su ogni forma di violenza di genere*, nel settembre 2019, non è certo una notizia positiva dover rilevare come ancor oggi l'illecito di cui si discute appaia di difficile inquadramento, potendo derivare dalla valutazione dei fatti la configurazione del reato minimo, di molestie di cui all'art. 660 c.p., ovvero, in relazione alle diverse considerazioni del giudice, una rilevazione della condotta quale causa di *mobbing* o violenza privata, escludendosi ovviamente la vera e propria violenza sessuale.

Ribadiamo, a tal proposito, che non spetta a noi valutare o esprimere giudizi su 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, evidenziando in ogni caso come, 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.

Più vicino alle funzioni che un'Associazione può svolgere nel contrastare il fenomeno delle molestie sul lavoro è invece l'argomento relativo alla delega al Governo ad adottare decreti legislativi in materia di prevenzione: in tal senso segnaliamo positivamente, tra i principi e i criteri direttivi cui i decreti dovranno attenersi, l'incentivazione dell'istituzione, nei modelli di organizzazione e gestione aziendale di cui al D. Lgs. n. 231/2001, sulla responsabilità sociale d'impresa, di gruppi di lavoro aventi il compito di monitorare la correttezza dei comportamenti aziendali e di prevenire il verificarsi di molestie o violenze sui luoghi di lavoro, nonché l'introduzione di misure premiali, anche fiscali, per gli enti che adottano i modelli di organizzazione predetti e contestuale previsione di un sistema centralizzato di controllo sugli effettivi risultati conseguiti in termini di promozione della parità di genere e delle pari opportunità e di contrasto delle molestie e violenze sui luoghi di lavoro.

Altri aspetti da rilevare con interesse, fra le norme proposte dai disegni di legge, sono:

- l'impegno, da parte delle imprese, dei sindacati, dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, ad assicurare nei luoghi di lavoro il mantenimento di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- l'obbligo per il datore di lavoro, in caso di denuncia di comportamenti consistenti in molestie, di porre in atto procedure tempestive e imparziali, nell'ambito delle facoltà previste dallo "Statuto dei lavoratori" (legge n. 300/70), di contestazione e conseguente accertamento dei fatti, assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti;
- l'ulteriore obbligo, per il datore di lavoro, qualora abbia accertato l'avvenuta molestia, di denunciare il fatto entro quarantotto dall'accertamento, con facoltà di adottare, nei confronti del responsabile di tali comportamenti, ogni provvedimento disciplinare previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Intendiamo evidenziare, in merito a tali proposte, che, ben prima della previsione di norme cogenti sul tema delle molestie sessuali, la Confesercenti aveva introdotto nella contrattazione collettiva stipulata con le rappresentanze dei lavoratori dipendenti norme *ad hoc*.

Nel CCNL del Terziario, ad esempio, vi è la previsione, inserita recependo i principi cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro

le molestie sessuali" (Raccomandazione della Commissione UE 92/131/CEE, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro), secondo cui "le parti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale".

L'accordo prevede che, al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla "privacy", gli Organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità.

Nella definizione di molestie sessuali, ai fini del CCNL, assumono 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 in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Alle aziende associate è richiesto di adottare, d'intesa con R.S.A./R.S.U., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui si dice.

In particolare, le parti del CCNL concordano che le iniziative e gli interventi previsti siano portati a conoscenza di tutti i lavoratori ed affidano ad una apposita Commissione paritetica, che avrà sede presso l'Ente bilaterale territoriale, il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il Codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Le parti concordano, ancora, che, nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

Alla Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità è infine affidato il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

Il CCNL degli Esercizi pubblici della ristorazione contiene ulteriori previsioni, estendendo il campo d'applicazione alle forme di molestia che possono presentarsi sul luogo di lavoro anche in relazione alla clientela.

L'accordo prevede espressamente che le vittime di molestia ricevano sostegno e che venga loro garantito il divieto di licenziamento così come previsto dall'art. 26 del Codice delle pari opportunità come aggiornato dalla legge di Bilancio per il 2018.

Nell'ambito degli accordi stipulati, Confesercenti e parti sindacali hanno chiesto al Governo, richiesta che qui si reitera, che i programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui alla legge n. 125/1991, sulla parità tra uomo e donna.