



CONFINDUSTRIA

III Commissione Affari Esteri

Camera dei Deputati

4 febbraio 2020

Audizione Parlamentare



CONFINDUSTRIA

***PDL n. 2207 - "Ratifica ed esecuzione della
Convenzione dell'Organizzazione
internazionale del lavoro n. 190
sull'eliminazione della violenza e delle
molestie sul luogo di lavoro, adottata a
Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a
sessione della Conferenza generale della
medesima Organizzazione" (2207)***

A cura di:
Lucia Scorza

*Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano
di Confindustria*

Genesi delle relazioni di genere - Ruolo della scuola e della formazione anche nel contrasto del bullismo

Il fenomeno della violenza di genere viene da lontano, da un vissuto di complesse interazioni culturali, sociali e di contesto che può essere distorto e che si può riverberare nelle relazioni di genere.

Diversi sono gli elementi che entrano in gioco nella costruzione e nello sviluppo di tali relazioni. Il mondo della scuola può essere determinante nell'attività di sensibilizzazione, prevenzione e promozione di una cultura di genere orientata all'equità e al riconoscimento dell'altro.

Attraverso la scuola è possibile indirizzare in collaborazione con le rispettive famiglie, gli adolescenti e i giovani al rispetto delle differenze, sfidando gli stereotipi verso relazioni di genere equilibrate.

Anche il gruppo dei pari gioca un ruolo fondamentale ai fini della costruzione delle relazioni di genere in quanto in esso si contribuisce a formare un senso di identità, un orientamento culturale, modelli comportamentali. A questo riguardo, più di qualche preoccupazione desta il diffuso fenomeno del bullismo e del cyber bullismo che non fa che aggravare le relazioni di genere delle fasce adolescenziali e giovanili e porre una serie ipotetica per il futuro.

I dati ISTAT di marzo 2019¹ ci dicono che il fenomeno del bullismo colpisce in misura percentuale più le ragazze dei ragazzi (11–17 anni) tranne che per le violenze fisiche (spintoni, calci, pugni).

Per quanto riguarda poi gli atti persecutori nella classe di età 14-17 anni, gli autori sono ragazzi quattro volte il numero delle ragazze e le vittime sono ragazze tre volte il numero dei ragazzi.

Dato ancora più allarmante è che il fenomeno è cresciuto in maniera esponenziale dal 2009 al 2017, triplicando il numero degli autori e delle vittime.

Apprezzabile l'intervento legislativo in materia di prevenzione e contrasto del fenomeno del bullismo (disegno di legge n. 1690 Senato della Repubblica, recante *“Modifiche al codice penale, alla legge 29 maggio 2017, n. 71, e al regio decreto-legge 20 luglio 1934, n. 1404, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 maggio 1935, n. 835, in materia di prevenzione*

¹ ISTAT - **Indagine conoscitiva su bullismo e cyber bullismo** - 27 marzo 2019

e contrasto del fenomeno del bullismo e di misure rieducative dei minori”) che prevede l’attivazione di un progetto di intervento educativo con finalità rieducativa e riparativa (sotto la direzione e il controllo dei servizi sociali minorili) con il possibile coinvolgimento anche del nucleo familiare, mediante un percorso di sostegno all’esercizio della responsabilità genitoriale.

Positiva, altresì, la previsione in base alla quale si è stabilito di valutare l’estensione dei fenomeni tra gli studenti attraverso piattaforme nazionali di formazione e monitoraggio predisposte dal MIUR.

Condivisibile anche la facoltà concessa ai minorenni coinvolti in questi percorsi di sostegno - al compimento della maggiore età - di ricevere un prolungato supporto educativo o terapeutico volto alla realizzazione di un progetto di autonomia.

E’, dunque, determinante agire nell’età della formazione per avere buone relazioni di genere, operare oggi perché gli adulti di domani ricevano adesso gli strumenti e i mezzi appropriati per contrastare sul nascere qualsiasi forma di stereotipo o di cattiva relazione con l’altro genere.

Dati relativi al fenomeno della violenza di genere nei luoghi di lavoro

Passando dall’analisi della genesi delle relazioni di genere ai dati sulla violenza sul lavoro osservati in Italia, sono un milione 404 mila le donne tra 15 e 65 anni che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche sul luogo di lavoro², o da parte di un collega o di un datore di lavoro, o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Rappresentano l’8,9% delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione.

Nell’ultimo triennio osservato da ISTAT (2013-2016), le molestie fisiche sul luogo di lavoro hanno riguardato oltre 425 mila donne (il 2,7%): un dato sostanzialmente stabile (ma pur sempre gravissimo) se posto in relazione con il dato del triennio 2008-2009 quando le vittime costituivano il 2,4%.

² (Le molestie fisiche sessuali sul lavoro vengono rilevate dai 15 anni (età attiva dal punto di vista lavorativo) e si riferiscono ai tentativi da parte di colleghi, superiori o altre persone sul posto di lavoro di toccare, accarezzare, baciare la donna contro la sua volontà.)

Quadro ordinamentale

Se questo è il fenomeno in dati, in diritto si può senz'altro affermare che l'ordinamento italiano è all'avanguardia nel prevenire e contrastare la violenza di genere nei luoghi di lavoro secondo un complesso di norme particolarmente efficaci e dirette a proteggere e tutelare le vittime contro ogni forma di ritorsione.

Il codice delle pari opportunità (decreto legislativo n. 198 del 2006) sanziona, infatti:

- sia le molestie: comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità dei lavoratori e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- sia le molestie sessuali: comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità dei lavoratori e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il codice delle pari opportunità prevede poi una forma di tutela particolarmente rafforzata quando il lavoratore agisca in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale, garantendo che egli non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo come sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne

Se questo è lo scenario di contesto, si può senz'altro affermare che l'impegno del Sistema Confindustriale è molto forte e determinato nel contrasto alla violenza maschile contro le donne.

Basti ricordare la collaborazione offerta al Dipartimento Pari Opportunità nel costante aggiornamento del Piano operativo attuativo del "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne" 2017-2020 e l'impegno di

tutto il Sistema Confindustria profuso in attuazione dell'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Accordo di Confindustria, CGIL, CISL e UIL sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Il 25 gennaio 2016 Confindustria con CGIL, CISL e UIL ha sottoscritto, infatti, l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, quale recepimento dell'Accordo Quadro europeo sottoscritto da BusinessEurope, CES, UEAPME e CEEP (il cui testo costituisce parte integrante dell'accordo nazionale).

Nell'intesa le parti hanno sancito i principi diretti a definire l'oggetto del contrasto alla violenza nei luoghi di lavoro, nonché l'impegno a dare un'ampia diffusione all'Accordo ed a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate.

L'Accordo si compone, altresì, di un modello di Dichiarazione che le imprese possono adottare all'interno delle unità produttive.

Ai sensi dell'Accordo le parti sociali hanno concordato che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi a far data dalla sottoscrizione, si incontrassero per individuare le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale alle vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Nei territori il sistema delle imprese e le organizzazioni sindacali hanno dato attuazione all'Accordo nazionale attraverso numerose intese.

Tali intese, nella quasi totalità dei casi, indicano le strutture del territorio a cui fare riferimento per assicurare l'assistenza alle vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro, ma introducono anche specifiche previsioni volte a rendere particolarmente efficace l'azione di contrasto alla violenza dirette – tra le altre cose - a porre in essere strumenti di prevenzione.

Per fornire assistenza alle vittime, a livello territoriale, sono state individuate – fra le altre - le seguenti strutture e/o figure: la rete delle Consigliere di Parità, i medici competenti, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le reti antiviolenza, le ASL, i centri di ascolto e di aiuto.

Si contemplano, inoltre, interventi formativi specifici anche sperimentali mediante il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, Rsa-Rsu, dei medici competenti e dei responsabili aziendali per la salute, prevenzione e protezione.

Si prevedono progetti formativi pilota diretti a sperimentare una formazione rivolta ai lavoratori/lavoratrici e imprese atta a prevenire i comportamenti che l'Accordo si propone di contrastare.

Si includono percorsi di formazione specifica per dirigenti e delegati sindacali, nonché per i rappresentanti delle parti datoriali.

Vengono istituiti, altresì, tavoli di monitoraggio (con incontri periodici) per proporre azioni di sensibilizzazione degli attori che sul territorio sono chiamati ad occuparsi a vario titolo delle azioni di prevenzione e aggiornamento delle strutture e per monitorare periodicamente il fenomeno.

Sono previste verifiche in sede territoriale in ordine all'attuazione dell'accordo.

Tra le ulteriori misure adottate in attuazione dell'Accordo Quadro nazionale anche l'impegno delle parti a promuovere presso i datori di lavoro l'inserimento lavorativo per sostenere l'autonomia economica di chi segue un percorso di uscita dalla violenza.

E' prevista una vasta attività di sensibilizzazione volta a diffondere la conoscenza degli accordi fra i lavoratori anche mediante la traduzione degli accordi medesimi nelle lingue straniere (inglese, francese, arabo..).

Nel contempo sono stati adottati molti codici di condotta a livello di gruppo e a livello aziendale.

Va ricordato che, comunque, ancor prima della sottoscrizione dell'Accordo, molti nostri contratti collettivi già contemplavano norme dirette a contrastare le molestie sessuali attraverso l'adozione di linee guida, di codici di condotta, di tavoli congiunti, di politiche di prevenzione e formazione contro ogni forma di discriminazione, di ricerche e indagini sulla diffusione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro a livello territoriale.

Molti sono poi i contratti collettivi nazionali di categoria che, nelle ultime tornate contrattuali hanno recepito l'Accordo Quadro del 2016 (fra gli altri, agenzie di somministrazione di lavoro, energia e petrolio, impianti trasporto a fune, trasporto aereo, autonoleggio, elettrici, mobilità) anche con accordi di settore (ad esempio, telecomunicazioni).

Il nostro Accordo ha costituito, infine, punto di riferimento per altre organizzazioni di rappresentanza imprenditoriali e anche per il settore pubblico, avendo mutuato, nella definizione degli accordi relativi, in tutto o in parte, le misure di prevenzione e di contrasto contenute nel nostro Accordo.

Convenzione OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro

Confindustria esprime condivisione dei principi espressi dalla Convenzione per il valore morale e politico contenuto in essi.

Ritiene, tuttavia, che il quadro regolatorio che ne potrebbe derivare (a seguito della sua ratifica) debba essere costruito, avendo presente l'ordinamento vigente, costituito da una ampia ed articolata legislazione di tutela, e il complesso di accordi contrattuali in essere.

Confindustria valuta anche che nel dare attuazione alle previsioni della Convenzione si tenga conto che l'individuazione di nuove responsabilità a carico dei datori di lavoro potrebbe comportare il riconoscimento a favore di questi ultimi dell'attribuzione di nuovi poteri con evidenti riflessi sulla privacy e la dignità dei lavoratori.

Con la Convenzione si amplia, infatti, la responsabilità del datore di lavoro rispetto a comportamenti di difficile identificazione perché attinenti la sfera della persona.

Dovrebbero essere, quindi, definite misure in grado di bilanciare responsabilità e poteri riconosciuti in capo al datore di lavoro nel contrasto alla violenza di genere.

Il nostro auspicio, comunque, fermi l'attuale quadro ordinamentale e le discipline definite nell'ambito della contrattazione collettiva, è che si attuino sempre più politiche legate alla prevenzione, alla sensibilizzazione e al rispetto di tutti sin dall'età scolare al fine di creare un clima culturale favorevole per tutti che costituisca il presupposto per una società dove ciascuno possa esprimere i propri talenti e la propria identità.