



## AUDIZIONE SUL TEMA DELLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

**Commissione Femminicidio – Senato della Repubblica**

**Roma, 18 settembre 2019**

Onorevole Presidente, Onorevoli Senatrici e Senatori,

apprezziamo la convocazione per la data odierna, a brevissima distanza dalla formazione del nuovo Governo, ed in ciò rileviamo con soddisfazione che c'è forte attenzione ai temi delle molestie e violenze sui luoghi di lavoro.

In primo luogo vogliamo condividere, come punto di partenza, l'importanza **dell'Accordo Quadro** firmato nel 2016 da CGIL CISL e UIL e Confindustria “*sulle molestie e la violenza sul posto di lavoro*”, sottoscritto però solo nel *settore privato* e ratificato successivamente anche da Confapi e Confimi.

Per avere un quadro complessivo più preciso, nello scorso luglio, la UIL - Ufficio Mobbing e Stalking ha compiuto una ricognizione dei territori che hanno adottato l'accordo e di quelli che, invece, non l'hanno recepito; di questo studio inoltriamo copia a codesta Commissione, in aggiunta al presente documento.

Sulla base di questa ricognizione si è rafforzata la convinzione che ci sia necessità di un veloce recepimento dell'Accordo in tutti i luoghi di lavoro sia privati che pubblici.

Per rimarcare l'efficacia dell'azione del sindacato su questa materia si evidenzia che, lì dove l'Accordo è stato recepito in contrattazione, è aumentata la diffusione dell'accordo stesso e delle iniziative di prevenzione, anche attraverso una giusta formazione in materia, sempre puntando all'obiettivo di una maggiore tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

E' evidente però che, per riuscire a far recepire l'Accordo in tutti i posti di lavoro, resta prioritario quanto indispensabile un monitoraggio sulla *effettiva applicazione della convenzione di Istanbul* del 2011 (ratificata in Italia nel 2013) e, se il caso, ragionare anche sull'adozione di uno **specifico testo di legge quadro** sulle molestie sul posto di lavoro che valga *erga omnes*.

In tale ipotesi, come sindacato riteniamo importante segnalare quanto sarebbe importante che nella prossima legge si preveda:

- la definizione di “**posto di lavoro**”;
- la definizione di “**datore di lavoro**” quale soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che - secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività - ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali ed il controllo;



- una definizione adeguata di chi subisce: suggeriamo la definizione di “**soggetto molestato**”, senza riferimenti a sesso o età;
- di definire in tempi adeguati “**sanzioni**” che arrivino, se il caso, fino al licenziamento;
- che sia ritenuto indispensabile operare accorta vigilanza - anche “*a posteriori*” - in relazione ad un eventuale **allontanamento** dal posto di lavoro: oggi viene per lo più spostato il soggetto *molestato* anzichè il *molestante*, la qual cosa non solo appare in contrasto con quanto previsto nel codice delle pari opportunità, giustamente modificato nel 2018, ma rischia altresì di essere vissuto come una sorta di intimidazione nei confronti di altri molestati.

Chiediamo inoltre con forza, e la UIL si è mossa in tal senso già dal 2001, **l’inversione dell’onere della prova.**

Chiediamo poi, a codesta Commissione, di farsi parte attiva affinché l’Italia sia tra i **primi Paesi a recepire la direttiva europea sulle molestie sui luoghi di lavoro, adottata dall’ILO lo scorso 21 giugno 2019.**

Siamo particolarmente fieri - e vogliamo anche qui ricordarlo - che è stata la battaglia unitaria di CGIL CISL UIL, spesso in contrasto con altre Associazioni, a consentire l’inserimento nel piano strategico anti violenza delle molestie *sul posto di lavoro*, che esistono e non debbono essere ignorate.

Al riguardo riteniamo opportuno evidenziare che il **vero numero** di molestie e violenze sul lavoro è **più alto** di quanto risulta dalle denunce: le tante molestie e violenze non denunciate sono infatti riconducibili a **carenze** di strumenti legislativi e contrattuali adeguati, ma soprattutto pesa l’aver lasciato, come già si è detto, *l’onere della prova a carico del molestato.*

Auspichiamo quindi, alla luce di quanto esposto, che questa Commissione possa trovare - anche grazie alla nostra collaborazione, che non faremo mancare - gli strumenti e le formulazioni legislative più congrue per risolvere definitivamente il problema delle molestie e violenze sul posto di lavoro.

oooooooooooooooo