



CONFINDUSTRIA

Disegni di Legge nn. 655, 1597 e 1628  
recanti disposizioni per il contrasto delle  
molestie sessuali, con particolare riferimento  
all'ambiente di lavoro

Audizione Parlamentare

4 maggio 2021

Signor Presidente, Onorevoli Senatori,

ringraziamo la Commissione che ha voluto concederci l'opportunità di esprimere il punto di vista di Confindustria sui DDL all'ordine del giorno che hanno come scopo principale il contrasto delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, per la tutela della dignità e della libertà della persona.

Sul punto crediamo sia opportuno ricordare, preliminarmente, che Confindustria è stata la prima organizzazione di rappresentanza delle imprese italiane a sottoscrivere, con Cgil, Cisl, Uil, l'accordo di attuazione dell'importante accordo quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007.

Sottolineiamo questa circostanza non per farne un vanto ma per ricordare che l'attenzione di Confindustria su queste tematiche è sempre stata elevata e che, pertanto, riteniamo di poter esprimere, con un apprezzabile grado di credibilità, le osservazioni che vogliamo svolgere stamane, frutto di una attenta riflessione su questo fenomeno, senz'altro riprovevole.

Nel confermare l'opportunità di adottare policy adeguate per contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, ci chiediamo, anzitutto, se sia davvero necessaria l'introduzione, nel nostro ordinamento, di una fattispecie di reato tipica e non, invece, prevedere specifiche aggravanti di fattispecie di reato già esistenti come, ad esempio, la violenza privata.

Ma al di là di questo aspetto, strettamente tecnico, ciò che colpisce, specie nel DDL n. 655, è la misura della pena prevista in quello che dovrebbe diventare l'art. 610-bis, di cui si chiede l'introduzione, ossia la reclusione da 5 a 10 anni, per un reato che, in linea di massima, per come configurato, può non comportare neppure un contatto fisico con la persona offesa.

Si ponga mente, ad esempio, che le lesioni gravi (art. 583 c.p.), qualora mettano in pericolo la vita della persona offesa, sono punite con la reclusione da 3 a 7 anni.

Dal confronto delle pene previste in riferimento ai due reati risulta evidente la mancanza di equilibrio che anima la proposta contenuta nel DDL 655.

La stessa osservazione si può muovere, seppur più attenuata, nei confronti delle proposte di reato formulate nel DDL n. 1597 e nel DDL n. 1628 che, per fattispecie simili a quella prevista nel DDL n. 655, prevedono, rispettivamente, la pena della reclusione da due a quattro anni (elevabile della metà) e da sei mesi a due anni (sempre elevabile della metà).

Si ricordi, sempre a titolo di confronto, che le lesioni personali (art. 582 c.p.) sono punite con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Tutto ciò viene evidenziato non certo per chiedere trattamenti di favore per chi pone in essere comportamenti senz'altro riprovevoli ma perché venga mantenuto un equilibrio interno al sistema della repressione penale.

Ma, posta tale premessa, viene in rilievo la questione cruciale su cui vorremmo porre l'accento.

Siamo convinti che la scelta più costruttiva e fattiva che si può porre in essere per contrastare le molestie di genere non è tanto o, meglio, non solo, quella di prevedere sanzioni penali ma, soprattutto, quella di cercare di creare i presupposti affinché tali comportamenti vengano adeguatamente prevenuti.

Occorre, cioè, creare un'efficace rete di prevenzione che consenta, il più possibile, di evitare che si arrivi al punto che qualcuno si renda responsabile di molestie e, da questo punto di vista, riteniamo ci sia molto da fare e che su questo versante si dovrebbe concentrare principalmente l'attenzione del legislatore.

Occorre dunque prevedere, in primo luogo, un potenziamento dei centri anti violenza ed una loro specializzazione, perché, per quanto abbiamo appreso anche dal confronto con alcuni criminologi, attualmente la nostra rete di prevenzione, comunque non sufficiente, è molto più focalizzata sui reati che si commettono in famiglia, che sono una fattispecie completamente diversa da quella di cui stiamo trattando.

Preparare un operatore che sia tecnicamente preparato e che riesca a comprendere se la persona che denuncia un'eventuale molestia sul luogo di lavoro sia un millantatore o meno, rappresenta un problema molto complesso.

Dunque, bisogna formare gli operatori perché siano adeguatamente preparati a comprendere e ad interpretare la realtà che hanno davanti.

Il senso dell'accordo concluso in materia, nel 2016, tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, in attuazione dell'accordo europeo, è esattamente questo: creare dei punti di riferimento validi, al di fuori dall'impresa, perché le persone che pensano di essere state vittime dei comportamenti di cui ci occupiamo, sui luoghi di lavoro, possano rivolgersi con fiducia ad essi e avere assistenza tecnica, psicologica e legale, anche nella fase successiva alla denuncia, che è un momento altrettanto, se non più complesso, di quello della denuncia.

Il punto di partenza del sindacato, nella trattativa intercorsa per l'attuazione dell'accordo europeo, era che fosse necessaria una gestione del problema tutta in azienda, attraverso le rappresentanze sindacali.

Confindustria si è sempre opposta a questa scelta, perché abbiamo sempre ritenuto che il problema sia talmente complesso, che non può essere gestito in modo "improvvisato", come inevitabilmente finirebbe per fare anche il migliore dei sindacalisti. Riteniamo, invece, che questi problemi vadano gestiti tecnicamente, da operatori preparati.

Ricordiamo, a questo proposito, una sentenza del Tribunale di Milano del 2015, che ha condannato un'impresa per non essere efficacemente intervenuta per reprimere il comportamento di un dirigente, che infastidiva una sua sottoposta. In quel caso la difesa aveva evidenziato il fatto che l'azienda aveva un proprio organo aziendale dedicato, a cui la dipendente avrebbe dovuto rivolgersi e che avrebbe dovuto attivare per difendersi. Il giudice, in quel caso, ha evidenziato che quando ci si trova in queste situazioni, l'imbarazzo e la vergogna fanno sì che nessuno pensa davvero di rivolgersi all'interno dell'azienda, tanto più se a porre in essere i comportamenti in questione è un superiore gerarchico.

Di qui la conferma della correttezza dell'impostazione contenuta nel nostro accordo che, appunto, è quella di portare fuori dall'azienda il momento della "denuncia" e di consentire l'accesso a centri tecnicamente attrezzati, proprio per favorire e incoraggiare la difficile scelta di riferire l'accaduto.

Come prevede l'accordo europeo, di cui il nostro accordo è l'attuazione, nel caso di molestie, che rappresentano la fattispecie più complessa, anche perché presenta maggiori caratteri di "ambivalenza" (ovviamente, nel caso delle violenze, si tratta di tutt'altra situazione) occorrerebbe provare ad adottare dei sistemi di "richiamo", prima di arrivare ad una incriminazione penale vera e propria, dato che questa, poi, comporta il problema dell'accensione dei "fari" sulla persona interessata, con tutti i conseguenti problemi derivanti dalla divulgazione dei fatti.

Ci risulta che, laddove questi sistemi "preventivi" sono stati attuati, ad esempio in alcune università e in alcune realtà del pubblico impiego, hanno avuto esiti positivi.

Nel caso in cui venga attivato un organismo "terzo", che può contattare sia la persona sospettata di tenere questi comportamenti che il suo datore di lavoro, si possono ottenere risultati positivi senza dover necessariamente ricorrere alla giustizia penale.

Quindi, è certamente libero il Parlamento di decidere quello che crede più opportuno, dal punto di vista della "politica criminale", ma non si può sottovalutare la necessità del rafforzamento della prevenzione, puntando sui centri antiviolenza e, soprattutto, sulla formazione degli operatori.

Si tratta, quindi, di dare una chance anche alle imprese, che talora rischiano di essere chiamate a rispondere di comportamenti di loro dipendenti anche quando, in realtà, non

possono intervenire efficacemente, perché certamente non possono mettere una telecamera dietro ad ogni collaboratore per verificare come si comporta.

Obiettivamente, anche da parte dell'impresa più attenta, è difficile riuscire a prevenire tali comportamenti, mentre dare la chance ai lavoratori e alle lavoratrici di rivolgersi ai centri antiviolenza e creare le condizioni perché i centri possano intervenire in maniera adeguata e tempestiva (non attivando immediatamente un procedimento penale, specie nei casi più controversi) riteniamo sia una strada da favorire, con la finalità di realizzare una attività - equilibrata ma efficace - di prevenzione e repressione degli episodi di molestie sui posti di lavoro.

Ed invece non ci sembra che i DDL in esame affrontino adeguatamente tale punto, per noi, cruciale.

Il DDL n. 1628 si limita, in sostanza, a prevedere soltanto l'introduzione di reati e a disciplinare generiche campagne di informazione limitate, poi, alle sole amministrazioni dello Stato.

Il DDL n. 1597 prevede, per le sole amministrazioni dello Stato, il ricorso ai "Comitati unici di garanzia" senza accennare però al fondamentale supporto che dovrebbe essere garantito sotto il profilo della "gestione della denuncia". Inoltre, ritiene di dover incentivare l'istituzione di modelli aziendali di gestione della problematica (ex lege 231/2001) laddove, come si diceva, questa scelta non appare la più congrua e risolutiva per affrontare il problema di cui ci occupiamo.

Il DDL n. 665, infine, ricalca alcune delle proposte del DDL n. 1597, dando spazio anche all'intervento delle consigliere di parità, che, però, non ci risultano essere, nel complesso, tecnicamente formate alla gestione di tematiche così complesse.

Infine, il DDL n. 665, riprende e ripercorre la strada dell'attribuzione di responsabilità al datore di lavoro, ex art. 2087 Cod. Civ., che è quanto di più discutibile si possa fare per risolvere il complesso problema di cui si tratta.

Ed infatti, un conto è che il datore sia chiamato a rispondere dell'obbligo di adottare le misure adeguate, secondo l'esperienza e la tecnica, per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, nel caso in cui si tratti di adottare le c.d. "misure cautelari modali", ossia dei dispositivi tecnico/prevenzionali e delle misure di sicurezza predeterminate che, adeguatamente implementate, riducono significativamente il rischio a cui sono esposti i lavoratori. Ed è, comunque, noto che, anche sotto tale profilo, è frequente che

l'interpretazione giurisprudenziale di tale norma sfiori la configurazione di una vera e propria "responsabilità oggettiva".

Tutt'altro conto è imporre l'applicazione del 2087 Cod. Civ. in riferimento a materie ove le possibili misure di sicurezza da adottare sono, ma proprio a voler tutto ammettere, "innominate" ossia possono tutt'al più configurarsi come l'obbligo di attenersi a regole e comportamenti che non sono precisamente definiti dalla legge o da altre fonti vincolanti: e si è già visto come la giurisprudenza non ritenga neppure sufficienti la predisposizione, in azienda, di organi dedicati a tale scopo.

Dunque, deve essere tenuta ben distinta la fattispecie dell'eventuale sottovalutazione di segnali di problematicità che vengano portati a conoscenza del datore di lavoro o, comunque, che arrivino nella sua sfera di conoscibilità (da collocare nell'ambito organizzativo e disciplinare), dalla situazione in cui vi siano comportamenti del tutto imprevedibili, che magari fanno seguito a precedenti comportamenti che non avrebbero potuto, in nessun modo, generare allarme, comportamenti di cui, pertanto, non si possono, ragionevolmente, addossare al datore di lavoro né la responsabilità, né la capacità prevenzionale.

Ecco perché non riteniamo corretto il richiamo all'art. 2087 Cod. Civ., in quanto si corre il concreto rischio di addossare all'impresa una responsabilità a titolo di responsabilità oggettiva perché, anche attuando sistemi di prevenzione, determinati comportamenti non sono comunque concretamente prevedibili e quindi prevenibili.

Ciò, ovviamente, non significa sollevare l'impresa da ogni onere in materia.

Come previsto nell'accordo del 2016 le imprese sono tenute ad informare i lavoratori e le lavoratrici dell'esistenza dei centri (concordemente individuati, a livello territoriale, con le organizzazioni sindacali), cui rivolgersi nel caso si verificano episodi di molestie. E ciò proprio con lo scopo di cercare di fermare sul nascere problematiche di tal genere.

Riteniamo dunque che il legislatore dovrebbe percorrere questa strada con molta maggiore determinazione ed impegno di quanto non appaia dai disegni di legge in esame.