



Confederazione Nazionale *dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa*

## **Senato della Repubblica**

*Commissione parlamentare  
di inchiesta sul femminicidio,  
nonché su ogni forma di violenza di genere*

**Le molestie sessuali nei luoghi di lavoro,  
con riferimento alla possibilità di rendere,  
sul piano penale, più cogente la normativa in vigore**

**Audizione CNA**

**30 settembre 2019**





### **Premessa**

La 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 perché il rispetto e la promozione della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro è un valore fondante e presente in ogni linea d'azione portata avanti dalla 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 anzitutto 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 connetterli 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, dato che invece non si rintraccia in egual misura negli omicidi a danno degli uomini. Pertanto è doveroso che proprio nei luoghi ad alta frequentazione venga posta in essere un'attenta azione di prevenzione e contrasto delle violenze e molestie.

Il contesto lavorativo, quindi, deve essere 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 le condizioni di parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro e della società civile, ed individua azioni tese alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, costituiscono una discriminazione diretta ed indiretta nei confronti delle donne.

Le numerose azioni poste in essere per fronteggiare il fenomeno possono essere sintetizzate in tre linee di intervento: (i) la costruzione di una solida base normativa e contrattuale di tutela della salute e della personalità delle lavoratrici dipendenti; (ii) un'intensa opera di sensibilizzazione e di collaborazione con il territorio e (iii) un'azione di sostegno ad un concreto



ed effettivo sviluppo dell'autonomia lavorativa e alla crescita professionale della donna come lavoratrice autonoma/imprenditrice.

**(i) 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 (CCNL), 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 ed il contrasto delle molestie sui luoghi di lavoro.

Nei CCNL sono facilmente rintracciabili, ad esempio, 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 (*cfr. Art. 43 CCNL Cineaudiovisivo*). 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 di ricerca (*cfr. Art. 11 CCNL Imprese di Pulizia; cfr. Art. 48 CCNL Comunicazione; Art. 33 CCNL Meccanica*) o attraverso l'obbligo di sottoscrivere Codici di comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (*cfr. Art. 58 CCNL Noleggio Bus*).

La specifica attenzione nei confronti della problematica emerge anche dallo stile con cui sono scritte le disposizioni dei CCNL, 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 (*cfr. Art. 84 CCNL Tessile Moda – Chimica Ceramica; Art. 12 CCNL Imprese di pulizia; art. 48 CCNL Autotrasporto; Art. 48 CCNL Comunicazione; Art. 33 CCNL Meccanica; Art. 61 CCNL Acconciatura ed estetica.*).

Accanto alla Contrattazione Collettiva Nazionale, poi, c'è un 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 alle molestie e alla violenza nei 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.

**(ii) Le azioni di sensibilizzazione e di prevenzione**

Proprio per fornire un sostegno sistematico all'imprenditoria femminile, la CNA ha costituito il Raggruppamento di Interesse CNA Impresa Donna, che porta energicamente 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 di formazione, condotti con il patrocinio di Enti pubblici ed in collaborazione con altre associazioni operanti nel territorio; l'iniziativa posta in essere dagli imprenditori del settore Estetica ed 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.

Questi sono soltanto alcuni degli esempi virtuosi, in cui il 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 ad 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.



**(iii) Il sostegno al lavoro autonomo come fattore di tutela della donna**

Ogni analisi sul tema sottolinea come avere un lavoro e disporre di un reddito sia una condizione fondamentale per la donna per avere 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 maltrattamenti e di 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 diseguaglianze.

Una scelta che deve trovare nella legislazione una specifica tutela e forme di agevolazioni per compensare, da un lato, la diffidenza che le donne imprenditrici devono superare nell'accesso ai servizi e al mercato e, dall'altro, per 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 psico-fisiche e familiari - di cui spesso si occupano in via prevalente enti ed associazioni di volontariato - ma anche nel reinserimento sociale e lavorativo. In questo quadro, le associazioni di rappresentanza imprenditoriale, come 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 al femminile, rimuovere gli ostacoli che le donne incontrano nell'avvio e nella gestione delle imprese, affinché esse siano sempre più protagoniste del contesto economico e 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 imprese le cui titolari si assentino per maternità, 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 ad un sistema complesso ed articolato di Enti Bilaterali, i quali non soltanto hanno colmato delle 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.

### **Conclusioni**

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, sottolinea il grande sviluppo della legislazione lavoristica sul tema della tutela della donna lavoratrice 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 delle azioni di sostegno per la nascita e la gestione delle imprese, nella piena convinzione che la tutela del lavoro autonomo e dell'imprenditoria al femminile è un vero e proprio fattore di protezione e supporto della donna verso ogni forma di prevaricazione e abuso.

Infine, ancora una volta, la CNA esprime con 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.



