



**SENATO DELLA REPUBBLICA
COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SUL FEMMINICIDIO,
NONCHÉ SU OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE**

Documento dell'Unione Generale del Lavoro

Audizione 30 settembre 2019

**INTERVENTO UGL
Segretario Confederale Ornella Petillo
Dirigenti UGL Fiovo Bitti , Valentina Iori, Luisa Molè**

Sostenibilità economica dei CAV (Centri Anti Violenza) e CR (Case Rifugio)

Una donna maltrattata e violentata ha bisogno di essere allontanata dal luogo dove la violenza si consuma (il più delle volte la propria casa) e trasferita in una struttura in grado di accoglierla e di assisterla. Uno dei problemi maggiormente sentiti in merito alle strutture di accoglienza e rifugio per donne maltrattate e violentate è rappresentato dalla loro sostenibilità economica.

Le risorse a disposizione spesso non sono sufficienti e i CAV e CR sono purtroppo sempre a rischio di chiusura.

Per questo motivo l'UGL ritiene fondamentale rintracciare, nell'analisi della ripartizione dei fondi stanziati a vari livelli istituzionali, informazioni finalizzate a comprendere lo stato di efficacia della rete di sostegno attorno alle donne che subiscono violenze.

Nel 2017 l'UGL ha presentato un'indagine sulla ripartizione dei fondi del piano straordinario contro la violenza sulle donne 2013 – 2014 (D.P.C.M. 24 Luglio 2014)¹.

¹ a cura di Ornella Petillo - INDAGINE UGL 2017 LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DEL PIANO STRAORDINARIO CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE . Analisi sulla ripartizione dei fondi 2013 – 2014 - D.P.C.M. 24 Luglio 2014 - <https://www.lametasociale.it/wp-content/uploads/2017/11/Qui.pdf>

Il lavoro analizzava le tabelle del monitoraggio delle risorse trasferite alle Regioni ex art. 5 bis DL n. 93/2013 per le annualità 2013-2014 pubblicate sul portale del Dipartimento della Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri - sezione Fondi ripartiti alle regioni².

Riteniamo opportuno riprendere in questa sede la questione legata al modello adottato di ripartizione dei fondi (2014-2015) che abbiamo denunciato come una delle maggiori criticità allora riscontrate. Nel nostro intervento abbiamo segnalato che:

I criteri adottati per la ripartizione delle risorse alle regioni che penalizzano fortemente le regioni che sono deficitarie di strutture di CAV e CR non tenendo conto delle effettive necessità territoriali sia in termini quantitativi che qualitativi. La ripartizione infatti si basa su un criterio di riparto puramente matematico. Invero, tanto maggiore è il numero dei centri presenti nell'ambito di ogni Regione, tanto più elevata è stata la quota assegnata. L'impianto metodologico utilizzato trascura, sostanzialmente, ogni forma di riequilibrio; penalizza i territori con carenza di strutture di accoglienza e di prevenzione della violenza di genere, sfavorendo soprattutto le regioni del Sud d'Italia che negli anni 2010 – 2014 hanno, tra l'altro, manifestato il più alto rischio di femminicidi.

Nei successivi decreti, D.P.C.M. del 25 novembre 2016 (annualità 2015/16), D.P.C.M. del 1 dicembre 2017 (annualità 2017) , D.P.C.M. 9 novembre 2018 (annualità 2018), per ogni provvedimento sono presenti diversi criteri di distribuzione delle risorse sui territori regionali.

Allo stato l'UGL sta svolgendo un'accurata analisi sui parametri adottati; i risultati saranno resi noti nel rapporto UGL 2019 che sarà presentato il prossimo novembre.

L'obiettivo che ci poniamo è comprendere se le risorse distribuite su tutto il territorio nazionale abbiano un'incidenza adeguata in termini qualitativi e quantitativi rispetto alle peculiarità e soprattutto alle esigenze territoriali.

Adottare criteri di natura puramente matematica fino ad ora ha penalizzato diverse realtà.

A puro titolo di esempio possiamo segnalare che (nelle ripartizioni) non si è tenuto conto del livello di crisi (condizioni di deficiarietà strutturale, pre-dissesto, e dissesto) degli Enti locali sulle cui spalle

² <http://www.pariopportunita.gov.it/materiale/fondi-ripartiti-alle-regioni/>

ricadono gli oneri dei servizi diretti alla prevenzione della violenza di genere ma anche, nella maggior parte dei casi, dei gravami relativi alla protezione delle donne in pericolo di vita nelle Case Rifugio.

A completamento di quanto fino a questo momento trattato ci corre l'obbligo di sottolineare alcuni aspetti della *"Relazione alle Camere sullo stato di utilizzo da parte delle regioni delle risorse stanziare ai sensi dell'art. 5 bis del decreto legge del 14 agosto 2013, n. 93 convertito, con modificazioni, nella legge 15 ottobre 2013, n. 119"*³ (Allo stato la relazione è stata redatta solo per il monitoraggio dei fondi del 2013-2014)

Purtroppo dobbiamo constatare un quadro carente di informazioni; molte regioni non trasmettono le notizie secondo i parametri richiesti dalle prescrizioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri, come:

- a) le delibere adottate dalla Giunta regionale per tutti gli interventi posti in essere per il contrasto della violenza contro le donne;
- b) il monitoraggio dei trasferimenti delle risorse effettuati dalle Regioni e dalle Province autonome;
- c) gli interventi finanziati con le risorse;
- d) i dati aggiornati sul numero dei centri e delle case rifugio operanti sul territorio.

Risulta quanto mai difficile, con queste informazioni, avere la possibilità di ricostruire lo stato di salute delle strutture preposte all'accoglienza e alla protezione delle vittime di violenza, che risultano fondamentali ed insostituibili per il funzionamento dell'intera rete di protezione.

Ricordiamo che in merito alle risorse ex art. 5 bis del D.L. n. 93/2013 la procedura di attribuzione delle risorse è stata oggetto di un'indagine condotta dalla Corte dei Conti volta a verificare il conseguimento del risultato che la disposizione normativa invoca.

Se pur datato, il rapporto della Corte dei Conti a tutt'oggi rimane il solo documento organico di monitoraggio e analisi specifica a cui si può far riferimento.

I contenuti sono purtroppo noti a tutti e vanno a formare una delle deliberazioni più dure mai prodotte negli ultimi anni sulla gestione delle risorse statali destinate alle Regioni. La Corte dei Conti

³ RELAZIONE ALLE CAMERE SULLO STATO DI UTILIZZO DA PARTE DELLE REGIONI DELLE RISORSE STANZIATE AI SENSI DELL'ART. 5 BIS DEL DECRETO LEGGE DEL 14 AGOSTO 2013, n. 93 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, NELLA LEGGE 15 OTTOBRE 2013, n. 119

<http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2018/01/PROPOSTA-RELAZIONE-EX-ART.-5-BIS-22.12.2017.pdf>

evidenza che, dalla approvazione della Convenzione di Istanbul nel 2013 al 2016, a fronte di 40 milioni di euro assegnati dal legislatore per le finalità del Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale erano stati spesi poco più di 6.000 euro (pari allo 0,02 per cento).

L'ultimo livello istituzionale da analizzare è quello comunale che è quello più delicato perché fa fronte alle esigenze ed ai problemi più diretti, in altre parole di prossimità.

Spesso i Comuni "invianti" hanno comprensibili difficoltà nel pagamento delle rette (per la maggior parte dei casi i Comuni e/o i distretti socio/sanitari hanno la responsabilità di individuare le strutture di accoglienza per le donne maltrattate).

Le Case Rifugio comunque, anche in assenza del trasferimento delle risorse, devono far fronte alle esigenze quotidiane delle ospiti e dei minori (utenze, spese alimentari, mediche, scolastiche, etc), e soprattutto continuare a garantire i servizi specialistici, come previsto dalle normative regionali pena la decadenza dell'accreditamento delle stesse.

Per questa prima parte facciamo un breve accenno ad alcune problematiche che abbiamo potuto rilevare dal confronto con le operatrici dei CAV e CR, in particolare con le operatrici della casa rifugio "Antonella Russo" di Avellino, con cui condividiamo da tempo i problemi e le difficoltà legati alla gestione della CR e al sostentamento delle donne in mancanza di risorse certe e continue.

Le problematiche evidenziate sono le seguenti:

Codice rosa per pronto soccorso - il Codice Rosa è un percorso di accesso al Pronto Soccorso riservato a tutte le vittime di violenza, in particolare donne, bambini e persone discriminate. Quando è rivolto a donne che subiscono violenza di genere si parla del "Percorso per le donne che subiscono violenza" cd. Percorso Donna, mentre per le vittime di violenza causata da vulnerabilità o discriminazione siamo di fronte al Percorso per le vittime di crimini d'odio.

Il percorso è attivo qualunque sia la modalità di accesso al servizio sanitario, sia esso in area di emergenza- urgenza, ambulatoriale o di degenza ordinaria e prevede precise procedure di allerta ed attivazione dei successivi percorsi territoriali, nell'ottica di un continuum assistenziale e di presa in carico globale.

Il percorso opera in sinergia con Enti, Istituzioni ed in primis con la rete territoriale del Centri Antiviolenza, in linea con le direttive nazionali e internazionali.

Allo stato attuale tale Percorso non risulta attivo presso tutte le Aziende Ospedaliere e/o Aziende Sanitarie d'Italia; focalizzando l'attenzione al territorio campano, basta ricercare in rete per scoprire che progetti per il Codice Rosa sono attivi a Napoli presso il Caldarelli (Centro Dafne) e presso il Policlinico Vanvitelli (Ex Sun).

I restanti presidi sanitari della regione sembrano esserne scoperti o comunque, questa tipologia di progetti non viene adeguatamente pubblicizzata, al fine di raggiungere le esigenze dell'eventuale utenza cui è dedicata. Questo per quanto riguarda la messa in pratica delle procedure; invece, rispetto alla formazione nei presidi sanitari o nelle sedi delle Forze dell'Ordine, abbiamo riscontrato che tale attività è presente, mediante corsi temporanei o progetti specifici che si occupano per l'appunto di informare e formare il personale.

Nell'esperienza avuta finora, capita ancora con frequenza che i diversi enti e istituzioni coinvolti nel percorso di intercettazione e tutela delle vittime, pur essendosi formati autonomamente sulla tematica per quanto riguarda la propria competenza, abbiano poi difficoltà a creare comunicazione e collaborazione con gli altri Enti in rete, per rendere le procedure attuabili e automatiche.

Area penale, codice rosso (in vigore dal 9/8/19) - Rispetto al suddetto Codice, divenuto Legge, che prevede uno sprint del procedimento penale, riscontriamo ancora lentezza relativa alla tempistica sia di ascolto della vittima, sia nella successiva emissione delle misure cautelari a carico degli attori di reato. Non è sufficiente ad oggi, soprattutto in alcuni territori, sollecitare le vittime di violenza a denunciare, in quanto non esiste ancora la garanzia di provvedimenti cautelari tempestivi né di percorsi giudiziari veloci. Purtroppo, la denuncia deve anche corrispondere ad un intervento di protezione e di prevenzione, che è possibile attivare quasi esclusivamente attraverso un allontanamento delle donne (e dei figli minori in moltissimi casi), a medio o lungo termine. (vedi dati femminicidi 2019)

Un'attenzione fondamentale va posta verso i minori vittime di violenza assistita, spesso non riconosciuti nei propri diritti di ricevere assistenza (psicologica e sociale) e tutela nei confronti del genitore maltrattante (che non di rado sono costretti a frequentare in incontri protetti o liberi), ma soprattutto nel diritto di vivere la propria infanzia in una dimensione "normale" e sicura.

Accoglienza nei centri antiviolenza - I Centri Antiviolenza operanti all'interno dei piani di zona sociale (in base al "Piano straordinario contro la violenza sulle donne") pur assicurando i servizi di sportello, in assenza di una rete di servizi territoriali, sono spesso impossibilitati a fornire alla donna ed, eventualmente, ai figli vittime di violenza assistita, i percorsi strutturati di assistenza.

La causa principale è rappresentata dalla mancanza di risorse da parte dei comuni per sostenere adeguatamente le vittime di violenza.

Si scelgono, così, sistemazioni precarie e non adeguate, che hanno il solo vantaggio di essere gratuite: dormitori della CARITAS, conventi, alberghi o facendo ricorso alla rete familiare ed amicale. Gli effetti negativi di queste sistemazioni sono spesso sottovalutati. Impossibilitati ad avere strumenti adeguati, gli "alloggi di fortuna" non consentono alla donna di fare l'indispensabile percorso di acquisizione di consapevolezza e di usufruire di una serie di servizi coordinati quali quelli sociali, abitativi, psicologici, di sostegno genitoriale e di orientamento lavorativo.

La valutazione del rischio - La fase della valutazione del rischio rappresenta un momento fondamentale del percorso di protezione; attraverso di essa si determinano necessità e urgenza dell'intervento di protezione della donna e dell'eventuale nucleo familiare.

Spesso, però, il progetto individualizzato definito con l'assistente sociale, non tiene conto delle reali esigenze. Sono infatti le disponibilità economiche dei Comuni a dettare i tempi di permanenza delle donne nelle CR e, purtroppo, pesano più degli obiettivi (di cura, lavorativi, abitativi, organizzativi) da raggiungere, fissando un tempo di permanenza nelle strutture non congruo ad un servizio duraturo e salvifico. L'interruzione di un percorso di recupero e di protezione della donna, se non concluso, vanifica i risultati fino a quel momento raggiunti.

Segretezza delle informazioni - In alcune situazioni risulta difficile garantire la segretezza delle informazioni relative al nucleo familiare protetto, questo accade soprattutto con le strutture pubbliche coinvolte. Prendiamo l'obbligo scolastico per i minori: la richiesta di nullaosta alla scuola mette a rischio la segretezza del collocamento, i dirigenti scolastici, infatti, richiedono il consenso di entrambi i genitori, dunque anche da parte del padre maltrattante.

Lavoro, borse lavoro, tirocini formativi - Notevoli ostacoli si riscontrano durante la fase di inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza. Nella ricerca di un lavoro perché a tutt'oggi la donna vittima di violenza non è inserita in una "categoria svantaggiata" che possa far accedere ad una occupazione attraverso sgravi fiscali; nella conciliazione dei tempi lavorativi e familiari dovendo da sole far fronte alle esigenze dei figli.

La violenza, le molestie e i ricatti sessuali nel mondo del lavoro

La Conferenza Internazionale del Lavoro (ILC), lo scorso 21 giugno, in occasione del Centenario dell'ILO, ha adottato la Convenzione sulla violenza e le molestie, accompagnata da una Raccomandazione indirizzata a tutti gli Stati.

La stessa ILO informava con il comunicato stampa di merito:

“La Convenzione riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro “può costituire una violazione o un abuso dei diritti umani... è una minaccia per le pari opportunità, è inaccettabile e incompatibile con il lavoro dignitoso”.

Il nuovo trattato internazionale definisce “violenza e molestie” come un insieme di comportamenti, pratiche o minacce “che mirano a provocare — o sono suscettibili di provocare — danni fisici, psicologici, sessuali o economici”.

Esso richiede agli Stati membri di adoperarsi per assicurare “tolleranza zero nel mondo del lavoro”.

La nuova norma internazionale del lavoro mira a proteggere lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale, e include le persone in formazione, tirocinio e apprendistato, lavoratori per i quali è terminato il rapporto di lavoro, volontari, persone in cerca di lavoro e candidati al lavoro. Riconosce che “le persone che esercitano autorità, doveri o responsabilità propri di un datore di lavoro” possono anch’esse essere soggette a violenza e molestie.

La norma comprende la violenza e le molestie che si verificano sul posto di lavoro; i luoghi in cui il lavoratore viene retribuito, svolge la pausa dal lavoro, o usa servizi igienici e spogliatoi; negli alloggi forniti dal datore di lavoro; nel tragitto casa-lavoro, durante viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali collegati all’attività lavorativa; lavoro attraverso le tecnologie dell’informazione e della comunicazione.

Sicuramente è di grande impatto e di profonda importanza la considerazione secondo la quale, attraverso questa Convenzione, viene ampliato il tema della violenza, sia in termini di situazioni

lavorative, sia in termini descrittivi di casistiche che possono verificarsi, con l'obiettivo di rendere "salubre" qualsiasi posto di lavoro.

In Italia le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro rappresentano un fenomeno inquietante e più diffuso di quanto si possa immaginare. L'ISTAT (report 13 febbraio 2018) stima che siano più di 8 milioni (43,6%) le donne fra i 14 e i 65 anni che nel corso della vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale e si stima che siano più di 3 milioni (15,4%) che le hanno subite negli ultimi tre anni.

Per quanto riguarda le molestie sessuali sul posto di lavoro negli ultimi tre anni hanno riguardato quasi il 3% della popolazione femminile attiva - 425.000 donne che per ottenere un lavoro, per mantenerlo o per ottenere avanzamenti nella loro carriera sono state sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale.

Come sindacato, siamo profondamente convinti che – purtroppo - siano necessari strumenti di tutela e di sanzione certi, rispetto all'azione della violenza, in ogni suo teatro di manifestazione. E non solo bisogna ricomprendere ogni luogo dove la violenza si verifichi o possa verificarsi, ma bisogna anche declinare con attenzione le tipologie di violenza alle quali si può essere esposti: ben venga, quindi, la considerazione dell'Ilo secondo la quale anche la violenza verbale viene ascritta, a tutti gli effetti, ad un esercizio di violenza vero e proprio.

Ma dalle considerazioni, che facciamo nostre, di questa significativa Convenzione, ci corre l'obbligo di estendere un ragionamento complessivo sulla nostra accezione generale di violenza.

Le discriminazioni sui luoghi di lavoro, infatti, hanno ancora oggi troppo spesso una visione legata esclusivamente alle capacità di carriera, alla discriminazione in termini di possibilità di impiego superiore, alla facilità con cui si ricorre a luoghi comuni per categorizzare una professione piuttosto che un'altra, o piuttosto al voler relegare in maniera esclusiva la donna – in quanto madre o potenziale madre – a mansioni non essenziali, in quanto considerate necessariamente "secondarie" nella vita di una persona di sesso femminile.

La discriminazione sui luoghi di lavoro fin troppo spesso converge e saldamente si fonda con la violenza di genere, secondo un crescendo che spesso pone l'elemento femminile al centro di un

turbine discendente, in cui le discriminazioni lavorative si sovrappongono alle minacce e alle violenze di natura sessuale.

E' lecito, infatti, considerare un apprezzamento eccessivo sull'aspetto fisico proposto da un collega o da un superiore come una vera e propria violenza sul luogo di lavoro? Oppure siamo ancora troppo vincolati nel separare minacce ed abusi che riguardino il lavoro e le possibilità di carriera da quelli che utilizzino il fisico ed il genere per rendere fragile e facilmente opprimibile un essere umano?

Dal nostro punto di vista le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro possono assumere la connotazione di vere e proprie violenze sui luoghi di lavoro che portano le donne all'isolamento e alla distruzione dei legami amicali e sociali.

Occorre quindi costruire ed applicare strumenti che possano essere certi e solidi nella tutela del diritto e che siano garantisti all'interno del mondo del lavoro, per combattere in maniera sistematica la violenza intesa come discriminazione sul posto di lavoro e di genere.

Oggi gli strumenti che abbiamo sono obsoleti e strutturalmente fragili.

Le politiche di promozione delle pari opportunità e contro le discriminazioni sui luoghi di lavoro, negli anni '90 e nei primi anni 2000, hanno suscitato grande interesse sia mediatico che politico. In quegli anni c'è stato il potenziamento di organismi di parità come le/i consigliere/i di pari opportunità e il Comitato di parità presso il Ministero del lavoro.

Attualmente questi organismi sono svuotati, di fatto, dai loro poteri, inficiando non poco le azioni di tutela e di protezione nei confronti delle donne.

Nel 2015 con il Dlgs 151 è stata definitivamente modificata la figura delle Consigliere di Parità soprattutto a livello locale erodendo il potere e il ruolo che era conferito loro di vigilanza sulle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Con lo stesso Dlgs 151/2015 sono state modificate anche le funzioni e le norme del "Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici" istituito dal 1991 presso il Ministero del Lavoro. Il Comitato ha visto ridotta la sua possibilità consultiva di intervento sulle politiche del lavoro e sulla lotta alle discriminazioni. Sono

stati soppressi anche il Collegio istruttorio e la Segreteria tecnica che avevano l'autorità di esprimere pareri sui casi di discriminazione. Inoltre non sono più previsti finanziamenti.

Alla luce dell'attuale situazione, come UGL siamo convinti che un efficace sistema di tutela dovrebbe prevedere un nuovo approccio omnicomprensivo.

C'è bisogno di un Organismo collegiale ed indipendente per gli interventi in materia di tutela dei diritti umani e contrasto delle discriminazioni, comprese le discriminazioni multiple e sui luoghi di lavoro. Gli attuali Organismi di Parità e Pari Opportunità vanno rivisti in questa ottica.

Sotto il profilo penalistico riteniamo che per il reato di molestia sessuale sui luoghi di lavoro debba essere riconosciuto la previsione di una specifica aggravante da inserire nelle previsioni dell'art. 609 ter.

L'UGL ritiene altresì di prevedere una specifica aggravante nel caso le molestie sessuali siano perpetrate ai danni di vittime vulnerabili per l'età, malattia, disabilità.

Per meglio analizzare il fenomeno delle molestie ed i ricatti a sfondo sessuale nei luoghi di lavoro, l'UGL ha costituito un tavolo di lavoro permanente interdisciplinare che ha come obiettivo quello di costruire e proporre strategie appropriate applicabili nei vari contesti aziendali comprendendo al meglio le manifestazioni e le ragioni di comportamento non corretti.

Come per la prima parte della presente relazione facciamo un breve accenno alle problematiche riscontrate:

Cattiva percezione nel contesto lavorativo del fenomeno delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, difficoltà nel narrare i fatti portatori di disagio.

Significativo a tal proposito rimane nel 2015 la sentenza di assoluzione in primo grado di un ex direttore dell'Agenzia delle entrate accusato di aver molestato due impiegate, con le seguenti motivazioni

.....«Il comportamento del capufficio imputato era oggettivamente dettato da un immaturo e inopportuno atteggiamento di scherzo, frammisto ad una larvata forma di prevaricazione e ad una, sia pur scorretta, modalità di impostazione dei rapporti gerarchici all'interno dell'ufficio».

«(...) non si deve però fare riferimento alle parti anatomiche aggredite e al grado di intensità fisica del contatto instaurato ma si deve tenere conto dell'intero contesto. Nel comportamento del Lipari non era ravvisabile alcun fine di concupiscenza o di soddisfacimento dell'impulso sessuale».

La sentenza di appello (2017) ha ribaltato il giudizio infliggendo all'ex direttore la pena di due anni e sei mesi di reclusione poiché riconosciuto colpevole di molestie sessuali. Le difficoltà di segnalare le molestie subite portano, spesso, la donna a desistere dal portare avanti le denunce. Le prepotenze rivolte alle donne sono all'ordine del giorno, spesso rinforzate dalla minaccia alla lavoratrice di demansionamento e/o addirittura di licenziamento. Si richiedono strumenti più incisive per arginare il fenomeno che andrebbero accompagnati da una campagna di sostegno alla lotta contro gli abusi e le molestie di genere sui luoghi di lavoro.

La violenza che colpisce le donne con disabilità è una piaga di cui si fa fatica a far emergere il dato, in parte dovuto alle difficoltà di denuncia da parte di chi l'ha subita. Le indagini statistiche sociali che riguardano le donne con disabilità e il loro inserimento nel lavoro sono carenti e nelle ricerche sulla disabilità non sempre i dati sono disaggregati per sesso. Le donne con disabilità oltre a sperimentare

forme di discriminazione multipla devono affrontare il problema di una doppia invisibilità: come donne e come persone con disabilità.

Si evidenzia anche il problema dell'adeguamento delle normative anti discriminazione, come la legge 67/2006, che non soddisfa gli obblighi derivanti dalla ratifica della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW), in quanto non prevede rimedi specifici o sanzioni per le discriminazioni inter-sezionali. Inoltre nonostante sia noto che le donne con disabilità siano maggiormente esposte alla violenza sessuale, fisica e psicologica non ci sono riferimenti specifici nella legge 15 febbraio 1996, n. 66, recante norme contro la violenza sessuale, ma solo un generico aggravamento della pena per le violenze compiute a danno delle persone con disabilità a prescindere dal genere.

Profonda disparità di tutela tra le lavoratrici del pubblico e quelle del privato. Le prime possono avvalersi di più tutele e di organismi di garanzia (cug, consigliera di fiducia). Le lavoratrici del settore privato (in generale), e soprattutto quelle appartenenti ad alcune categorie di lavoro estremamente esposte, non riescono a formalizzare nessuna azione di denuncia per il timore di perdere il lavoro. Tra le lavoratrici più molestate troviamo le segretarie e/o assistenti di studi professionali, le cameriere le commesse che spesso non hanno un contratto di lavoro e vengono sotto retribuite.

Mancanza di condivisione (per non parlare di esclusione) di accordi e protocolli contro la violenza di genere sui luoghi di lavoro da parte sia di attori sociali che di istituzioni, nei confronti di molte realtà associative che non appartengono a "circuiti" ritenuti di riferimento .

Le pratiche di estromissione rimandano sempre al concetto di discriminazione; perseguire un modello di esclusione e di presunta esclusività risulta quanto mai dannoso per centrare tematiche così delicate come la violenza di genere e le molestie sessuali sui luoghi di lavoro, inficiando di fatto la lotta contro questi luridi fenomeni. In tal senso l'azione dell'UGL contro ogni forma di discriminazione di genere e di molestie e violenze sui luoghi di lavoro è indirizzata a richiedere un percorso di correttezza/moralità collettiva contro tutte quelle prassi che operano in virtù di una propria autocelebrazione perdendo di vista quello che è il vero problema. Le donne violentate, abusate, mortificate ogni giorno sui luoghi di lavoro non sono passerelle su cui camminare per propri interessi mediatici o ancora peggio per saldare un conto di presunta ed inefficace protezione verso questo tipo di fragilità.

APPENDICE

Reato di molestia sessuale sui luoghi di lavoro riconoscimento di una specifica aggravante da inserire nelle previsioni dell'art. 609 ter c.p..

Paola Forcione

Avvocato penalista collabora con l'ufficio legale dell'Associazione Demetra e con la Casa Rifugio per donne maltrattate e/o violentate Antonella Russo di Avellino

Sotto il profilo strettamente penalistico, appare *ictu oculi*, che ricondurre la condotta di colui il quale ponga in essere attività di molestie a sfondo sessuale sul posto di lavoro, nella fattispecie di cui all'art. 110 c.p. sia una forzatura sostanzialmente tesa a non considerare la portata e l'intenzione della specifica connotazione data dal legislatore a tutto ciò che attiene alle condotte tese a ledere la sfera personale in quella particolare accezione che attiene all'libertà sessuale.

Necessario per affrontare il tema in maniera fattiva è una disamina della fattispecie che prevede e punisce la molestia ex art. 660 CP che oltre a rappresentare un reato contravvenzionale la cui contestazione, col tempo, nella prassi è diventata desueta in quanto la condotta descritta dalla norma è spesso assorbita in altre fattispecie di reato. La condotta molesta è la condotta biasimevole e petulante di colui il quale, in luogo pubblico, o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, arreca disturbo agli altri. Orbene, se consideriamo che fino all'introduzione del reato di stalking previsto e punito dall'art. 612 bis CP, la contestazione che veniva elevata anche in casi di elevata gravità era questa, ci avvediamo fin da subito dell'impossibilità di reperire nella norma de qua elementi di valido ausilio nell'ideazione degli elementi costitutivi di una condotta vuoi come fattispecie autonoma.

Invero, la condotta di molestia sessuale compiuta sul posto di lavoro, ipotizza un *quid pluris* rispetto a quanto postulato dall'art.660 nella ricostruzione della del fatto materiale. Inoltre, bisognerà tenere presente che la norma che ha previsto e punito ciò che afferisce la libertà sessuale trova tutela nel quadro normativo di cui all'art. 609 bis CP così come previsto dalla L. N. 66 del 1996, che sanziona come violenza carnale, una serie di condotte tenute dal soggetto attivo nei confronti del soggetto passivo. Orbene, la stessa rubrica dell'art. 609 bis è "Violenza sessuale".

Il legislatore del 1996 con la Legge 66, nello stabilire che il delitto di violenza carnale è un delitto contro la persona, ha abrogato tutto il capo I del titolo IX del codice penale, titolato "dei delitti contro la moralità pubblica e il buon costume". In ciò, riformulando ex art. 609 bis la materia. Nell'ottica di tale riforma le condotte incriminatrici previgenti quali quelle ex art. 521 CP, ovvero, gli atti di libidine, trovano un nuovo e diverso assetto nel concetto di violenza sessuale, di guisa che, potrà in realtà parlarsi di violenza con o senza penetrazione ma si disquisirà comunque e sempre di violenza sessuale anche, ad esempio, in presenza di un palpeggiamento, ovvero di un tocco in quanto non desiderato dal soggetto passivo.

La lettera dell'art. 609 bis CP è chiara sebbene, preveda che la condotta qualificante il delitto de quo si possa esplicitare in una serie di manifestazioni poste in essere dal soggetto attivo del reato. Al comma

1 si legge :chiunque con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità costringe taluno a compiere o a subire atti sessuali è punito con la reclusione da 6 a 12 anni.

Orbene, cercando di tornare al tema decidendum, alla luce di quanto detto è di tutta evidenza che laddove si volesse ragionevolmente reggimentale sotto il profilo normativo la condotta del datore di lavoro "sessualmente molesto", giammai si potrà ignorare il significato intrinseco che il legislatore del 1996 ha voluto dare alla libertà sessuale, per cui le molestie a sfondo sessuale indipendentemente dalla posizione del soggetto attivo del reato, dovranno necessariamente essere ricondotte all'alveo di previsione dell'art. 609 bis senza alcun dubbio non potendo l'art. 610 ovvero la violenza privata contenere, neanche attraverso una fantasiosa opera di disambiguazione, gli elementi costitutivi della condotta molesta a carattere sessuale.

Pertanto, ove si ravvisasse, nella prassi giudiziaria, il consolidamento di una tale tendenza, la stessa deve trovare ferma censura. Invero ex art. 610 CP "chiunque con violenza o minaccia costringe altri a fare, tollerare o omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a 4 anni" e quindi la condotta descritta dalla norma come condotta delittuosa dell'agente non postula alcun riferimento alla "molestia sessuale" che si sostanzia in una condotta tesa a limitare l'altrui libertà di determinazione sessuale. Tanto premesso è evidente che, se a fronte di una condotta "sessualmente molesta" del datore di lavoro la procura della repubblica contesta il reato di violenza privata, assistiamo ad una grave ed intollerabile diminutio nella valutazione della condotta che, diversamente, ai fini della contestazione, deve essere analizzata considerando quel quid pluris previsto e punito dall'art 609 bis.

In tal senso, vista la previsione della lettera normativa ex art. 609 bis CP appare evidente che la stessa, in termini generali, bene può ricomprendere nella fattispecie delittuosa che descrive, la condotta del datore di lavoro che pone in essere atti tesi a limitare la libertà sessuale del soggetto passivo.

Stante la possibilità di ricomprendere la condotta dell'agente nella previsione della fattispecie dell'art. 609 bis cp, sarebbe preferibile, anche in considerazione delle conseguenze di natura sociale oltre che personale, la previsione di una specifica aggravante da inserire nelle previsioni dell'art. 609 ter