

unite

VERSO UN NUOVO GENERE DI POLITICA

APPROFONDIMENTI



CHIARA VOLPATO

Approccio Globale

Esiste tra uomini e donne un'indiscutibile asimmetria di potere, status, risorse, che limita lo sviluppo culturale, sociale e civile dell'intera società. Ancora oggi gli uomini detengono una parte sproporzionata del capitale economico e simbolico a disposizione dell'umanità, come indica l'indice del *Global Gender Gap*, curato annualmente dalle Nazioni Unite. A livello mondiale, le donne muoiono prima degli uomini; hanno minore accesso a sanità e istruzione; dispongono di minori ricchezze, autorità, prestigio sociale; sono tenute ai margini del potere religioso, politico, economico, militare; sono, inoltre, soggette a violenze specifiche, come femminecidi, stupri, tratta. Come sappiamo, però, la situazione non è omogenea e in molti paesi le donne stanno compiendo passi significativi verso un significativo cambiamento.

La disparità tra uomini e donne poggia su radici culturali profonde e antiche, che possiamo riassumere in due parole: **patriarcato e maschilismo**. La prima definisce il dominio maschile sull'intera società, dominata appunto dagli uomini, che dettano le norme ed esercitano il potere. Il maschilismo definisce invece l'insieme dei comportamenti e degli atteggiamenti di dominio e superiorità sui quali si regge il dominio patriarcale. Patriarcato e maschilismo nascono dalla divisione tradizionale dei ruoli, secondo la quale l'uomo procaccia le risorse e controlla la sfera pubblica, mentre la donna si occupa del lavoro di cura all'interno della sfera privata. I processi che sorreggono tale costruzione sociale sono processi storici, sociali, economici, fortunatamente da decenni in via di cambiamento; tali processi sono sostenuti, a livello individuale, da meccanismi psicologici, che si esprimono in stereotipi e pregiudizi, che descrivono e prescrivono i comportamenti sociali, imponendo atteggiamenti diversi a uomini e donne; si pensi al doppio standard di genere, per il quale una serie di pratiche (concernenti, ad esempio, la libertà sessuale) sono permesse agli uomini e vietate alle donne.

Accanto alle violenze tradizionali, che hanno come scenario soprattutto l'ambito familiare, si assiste negli ultimi anni allo sviluppo, in una parte fortunatamente non maggioritaria della popolazione maschile, di una sorta di nostalgia piena di rabbia e rancore per la mascolinità tradizionale basata sul mito della forza e sulla credenza che il predominio dell'uomo sulla donna sia legittimo. In questi gruppi si è formata la convinzione che la superiorità maschile sia messa in crisi dall'azione dei movimenti femministi, verso i quali sono cresciuti sentimenti di rivalsa e odio, in un clima di *backlash*, di rivincita densa di rancore verso quella che viene considerata un'ingiusta "concorrenza" femminile.

Nella vita quotidiana patriarcato e maschilismo si esprimono in atteggiamenti e comportamenti di sessismo ostile e benevolo che condizionano la vita di uomini e donne nella politica, nel lavoro, nelle relazioni personali. Il sessismo ostile, basato sull'affermazione della "naturale" inferiorità femminile e sull'aperta

ostilità verso richieste e pratiche di parità, esprime la diffidenza e l'antipatia riservate alle donne che non accettano i ruoli tradizionali. Il **sessismo benevolo** riconosce invece alle donne una serie di qualità positive, ma le considera creature deboli, bisognose della protezione maschile. E' questa seconda forma di sessismo che incontriamo più spesso nella vita quotidiana e che è, per certi aspetti, più pericolosa perché meno riconoscibile anche dalle donne stesse, più pervasiva e insidiosa.

L'atteggiamento sessista ostacola la piena partecipazione delle donne al mondo del lavoro attraverso credenze, stereotipi, pregiudizi, riattualizzati in anni recenti come reazione all'avanzata femminile. Si pensi, agli stereotipi che vogliono il genere femminile dedito alle relazioni, ma meno dotato di quello maschile per quanto riguarda ambizione, capacità, spirito di iniziativa, stereotipi che rendono impervio il percorso delle donne nel mondo del lavoro. Tale difficoltà è illustrata dalle metafore usate per descrivere il fatto che le donne siano sottorappresentate soprattutto nelle posizioni apicali: si parla di *glass ceiling*, soffitto di cristallo, per riassumere l'insieme di barriere invisibili che impastano le donne nello *sticky floor*, il pavimento appiccicoso che le trattiene nelle posizioni medio-basse, e di *leaky pipeline*, per indicare la dispersione di risorse femminili, attraverso l'analogia con una conduttura che perde.

Perché gli uomini nel mondo del lavoro vengono ancora troppo spesso giudicati superiori alle donne? Una delle ragioni sta nel fatto che gli uomini vengono mediamente giudicati più competenti, non perché lo siano effettivamente, ma perché **godono di uno status superiore** e noi siamo soliti pensare che chi ha maggiore status sia anche più competente. Così le donne portano nell'attività lavorativa un peso in più: devono provare continuamente a sé e agli altri di essere all'altezza della situazione. Un altro fattore che le penalizza è che vengono **giudicate su piani molteplici**: nell'ambito professionale, infatti, gli uomini sono valutati quasi esclusivamente sulla dimensione della competenza, mentre le donne sono valutate sulla competenza, ma anche sulla moralità, sull'aspetto e sulle capacità relazionali. Questo complica il giudizio che le riguarda, moltiplicando critiche ed esclusioni.

Una delle peggiori conseguenze del sessismo nel mondo del lavoro è l'esistenza delle molestie sessuali, vale a dire l'imposizione di richieste sessuali nel contesto di una relazione di potere diseguale. Le molestie influiscono sulla soddisfazione derivante dal lavoro, sono all'origine di molti abbandoni dell'impiego, hanno conseguenze molto serie sul benessere psicofisico di chi le subisce, dato che provocano ansia, depressione, stress cronico. L'obiettivo principale delle molestie è ribadire che il lavoro è un dominio maschile e che le donne devono accettare al suo interno un ruolo subordinato. Teniamo presente che, se le molestie si verificano in tutti i luoghi in cui uomini e donne lavorano insieme - amministrazioni pubbliche e private, università, imprese, banche - vi sono però ambienti che le facilitano perché norme, struttura, cultura aziendali e atteggiamenti dei dirigenti possono incoraggiare la loro insorgenza.

Quanto finora detto rispetto al mondo del lavoro si applica anche all'ambito politico: anche al suo interno, infatti, il sessismo determina la sotto-rappresentazione e il minor potere della componente femminile. Eppure, per la storia che hanno alle spalle, **le donne possono portare in politica una**

prospettiva culturale e valoriale diversa da quella maschile, che dovrebbe essere particolarmente apprezzata perché permette l'arricchimento del patrimonio comune. Molte ricerche mostrano infatti che, mediamente, le donne danno maggiore importanza a valori quali l'uguaglianza, la responsabilità sociale, l'accoglienza, la protezione dell'ambiente e sono meno propense ad accettare strutture sociali gerarchiche in cui le minoranze non vengono rispettate. In genere, inoltre, le donne sono meno sessiste, hanno minori pregiudizi verso minoranze e immigrati, esprimono atteggiamenti più favorevoli nei confronti della società multiculturale, sono più attente al fatto che pari dignità sociale sia data ai diversi gruppi sociali e appoggiano, più degli uomini, misure contro la discriminazione. Un'altra ragione per cui abbiamo bisogno di valorizzare la presenza femminile in politica è che essa innalza lo standard morale, dato che, sul piano etico, le donne sono mediamente meno accomodanti degli uomini.

In concreto, cosa fare? E' necessario **operare in tutte le direzioni** possibili per raggiungere la parità tra i generi in tutti i settori della vita associata. Bisogna imparare a controllare gli stereotipi che continuano a favorire le presenze maschili soprattutto nei ruoli apicali e intervenire contro la segregazione professionale che assegna alle donne ruoli di cura e di relazione e agli uomini ruoli di competenza e prestigio.

Sembra banale, ma la prima cosa che possiamo fare per superare il gender gap è farvi attenzione. Troppo spesso infatti gli passiamo vicino senza metterne a fuoco modalità e conseguenze. E' necessario intervenire attivamente ogni volta che percepiamo l'esistenza di un divario di genere, senza cedere al desiderio di lasciar perdere per ragioni di comodità. Questo non vuol dire combattere giorno e notte, ma sapere che il presente assetto dei rapporti politici e professionali non è scontato o immodificabile. E agire di conseguenza. Il primo compito è quello di cogliere, in modo critico, le disuguaglianze e intervenire per correggerle. Bisognerebbe poi, a mio avviso, procedere a una seria riflessione sulla prospettiva con la quale affrontiamo le relazioni personali e sociali, ripensando alcuni aspetti tradizionalmente considerati appannaggio del genere femminile – e per questo poco considerati – che dovrebbero invece diventare centrali nel patrimonio culturale comune. L'esempio più pregnante riguarda il **lavoro di cura**, necessario alla sopravvivenza degli esseri umani, che costituisce un aspetto fondante della comunità civile, come ci ha insegnato l'esperienza del Covid. L'esercizio della cura viene però tradizionalmente sottovalutato perché considerato appannaggio del mondo femminile. I diversi aspetti della cura – verso le persone, le relazioni, l'ambiente - dovrebbero invece costituire valori centrali del nostro patrimonio culturale ed essere coltivati con attenzione e amore da tutti gli attori sociali.

ELISA GIOMI

Donne e Politica

L'immagine delle donne in politica

Possiamo dire che l'immagine delle donne in politica coincide quasi interamente con quella che ce ne restituiscono i media, ovvero, **dipende da come i media rappresentano le esponenti politiche**, sia quando parlano di loro sia quando danno loro la parola. Qui prenderemo in analisi solo i media "mainstream" (stampa, radio e soprattutto TV), dove le esponenti politiche non possono controllare direttamente e interamente la propria comunicazione, come possono invece fare attraverso i loro account social.

Per analizzare l'immagine delle donne - così come di ogni altra categoria sociale - nei media è utile distinguere tra il piano "quantitativo" ed il piano "qualitativo". Nel primo caso, le domande da porsi riguardano appunto il "quanto" - ad esempio, quante esponenti politiche appaiono nei media? Il numero è proporzionato al numero reale? quanto si parla di loro? L'aspetto qualitativo invece riguarda il "come" - ad esempio, quali sono i temi su cui viene data loro la parola più frequentemente? in che modo i media parlano delle esponenti politiche?

Il piano quantitativo

Gli studi di settore confermano che i media possano contribuire a rafforzare o al contrario a scardinare le discriminazioni, e quindi a creare una società più divisa o più inclusiva. Questo perché i media - non solo quelli informativi, ma anche le storie di fiction, come romanzi, serie TV e film, musica, video e pubblicità - **forniscono "modelli di ruolo", capaci di influenzare la nostra visione del mondo e le nostre scelte**. Un noto slogan ben sintetizza questo concetto: "if you can see it, you can be it", ovvero "se puoi vederlo, puoi esserlo". Ad esempio, vedere cartoni animati, documentari, film o TG che parlano di donne astron aute sarà per bambine e ragazze di ispirazione per intraprendere quella carriera, ancora prevalentemente maschile. Vale anche per **la politica professionale, che ad oggi presenta un forte "squilibrio di genere"**, cioè un forte divario tra il numero di donne e uomini: nella attuale legislatura, complessivamente gli esponenti sono 623 (considerando anche i membri dell'esecutivo che non sono stati eletti alla Camera o al Senato). Di questi solo 209 sono donne, cioè il 33,6% Poco più di una su tre, insomma...eppure le donne sono più di metà della popolazione italiana! (cfr. [Openparlamento https://parlamento19.openpolis.it/](https://parlamento19.openpolis.it/)).

Questo "collo di bottiglia" che incontrano le donne nell'accesso alla rappresentanza politica dipende dalla loro inferiore attitudine o capacità rispetto agli uomini? Ovviamente no. Dipende da un insieme di fattori, anche di tipo culturale, ed è qui che i media potrebbero giocare un ruolo decisivo, a cominciare dal fornire un'adeguata visibilità alle esponenti politiche. Invece, scopriamo che il divario di genere esistente nella realtà si accentua sui **media, specchio poco fedele che "rimpicciolisce" ulteriormente la già esigua presenza delle donne nei ruoli apicali in politica**. Un esempio? Alle ultime elezioni, le politiche del settembre 2022, le candidate erano

2.104 su un totale di 4.746 persone che si sono presentate, ovvero il 44,3% del totale, valore che rispetta le quote definite dalla legge elettorale chiamata Rosatellum (secondo cui nessun genere deve andare oltre il 60%. <https://www.openpolis.it/esercizi/lo-squilibrio-di-genere-nel-nuovo-parlamento/>).

Tuttavia, la TV - che anche in epoca social ha molto peso nella formazione delle intenzioni di voto - non ha rispettato le effettive proporzioni: i dati dell'Osservatorio di Pavia ci dicono che nel periodo compreso tra il 21 agosto ed il 23 settembre 2022, **gli uomini hanno occupato il 77% del tempo totale di parola concesso in TV agli esponenti politici e le donne solo il 23%**, nonostante, come abbiamo visto, le candidate fossero il 44,3%. Il divario di genere più pronunciato si trova nei notiziari (88,5% vs. 11,5%) e nei programmi di comunicazione politica, molto influenti nell'orientare l'opinione pubblica (73,3% vs. 26,7%). Questi dati riducono ulteriormente la visibilità femminile, già penalizzata dalla cosiddetta "regola del terzo" (appare una donna ogni due uomini) riscontrata nella programmazione RAI di quello stesso anno ma in realtà storica costante di tutta la rappresentazione televisiva a livello internazionale (cfr. *Monitoraggio sulla rappresentazione della figura femminile, sulla capacità di garantire il pluralismo di temi, soggetti e linguaggi e contribuire alla creazione di coesione sociale nella programmazione RAI trasmessa nell'anno solare 2022*). Quanto alle altre emittenti, i dati Agcom relativi all'ultima e più delicata settimana di campagna elettorale sono persino peggiori: 90% contro 10% per i TG e 80% contro 20% per gli extra TG.

Il piano qualitativo

Anche sul piano qualitativo, i media contribuiscono spesso ad alimentare la diffidenza verso l'adeguatezza delle donne al mestiere della politica e a rafforzare lo stereotipo che si tratti di un mondo maschile. Facciamo un passo indietro. A livello globale, **esiste ancora una netta spartizione del campo**: sui temi percepiti come più "seri", ovvero le cosiddette **hard news - politica, economia, finanza, tecnologia, scienza, ecc. - si tende a dare la parola più agli uomini**, mentre le donne sono più spesso associate alle *soft news*. L'Italia non fa eccezione. Ad esempio, l'ultimo monitoraggio sulla programmazione RAI, del 2022, conferma la prevalenza maschile in tutti gli ambiti. Le donne riescono a superare il 40% di presenze solo nella trattazione di questioni sociali (46,3%) e relative all'istruzione (43,8%). In questo modo **l'autorevolezza e competenza femminile sono limitate alla sfera privata e relazionale** o a quella sua estensione che ne è la collettività. **La politica rimane terreno di expertise maschile**, in cui le donne prendono parola solo per il 31,1% (politica interna) o 32,4% (politica estera): i valori in assoluto più bassi. Non sorprende invece che tra i più alti vi sia la categoria "arte, spettacolo e media" (37%), dove la voce relativamente più consistente delle donne si spiega con la presenza di temi tipicamente femminili come moda, estetica e gossip (cfr. *Monitoraggio della rappresentazione della figura femminile nella programmazione televisiva Rai - Anno 2022*, p. 40).

Questa costruzione stereotipata che incardina l'identità femminile nella dimensione privata e sul look si ritrova anche nella rappresentazione mediale delle politiche di professione. Già nel 2013, Donatella Campus nel libro *Women Political Leaders and*

Media notava come la stampa, sia italiana che internazionale, sembrasse **ossessionata dall'abbigliamento delle leader**. In effetti, i colori delle giacche o delle cravatte dei neo-ministri passano sotto silenzio mentre tailleur, scarpe e tagli di capelli delle neo-ministre sono immancabilmente oggetto di spietato scrutinio non appena viene pubblicata la foto dell'insediamento di un nuovo Governo. In altri termini, le figure politiche e istituzionali femminili rispetto ai colleghi uomini devono affrontare un banco di prova in più e del tutto non pertinente, quello dell'aspetto estetico, appunto, e **la mancata conformità ai canoni di bellezza dominanti può originare attacchi personali** e vere e proprie campagne di discredito. Sarebbe tuttavia ingenuo pensare che chi invece li soddisfa ne sia al riparo: fascino e sex appeal possono divenire un'arma a doppio taglio, perché è ancora molto radicato lo stereotipo che vuole la donna bella sinonimo di "stupida".

Anche **l'interesse per il retroscena privato, per le relazioni sentimentali e sessuali, e soprattutto per la famiglia** nei media si accende molto più di frequente se l'esponente politica è donna. Ancora una volta, si tratta di un "destino" comune a tutte le figure femminili: l'ultima edizione del Global Media Monitoring Project, cioè il più esteso studio su donne e informazione, che nel 2020 ha coinvolto 116 paesi, mostra come nelle notizie di TV, stampa e radio le donne molto più degli uomini sono identificate in relazione al loro status familiare, ovvero come "moglie di", "madre di tot figli", ecc. piuttosto che per la loro professione, meriti o competenze. In Italia accade per il 28% delle donne (contro l'8% degli uomini) sui media tradizionali, mentre nei nuovi media la percentuale scende al 15% per le donne contro l'11% degli uomini.

Quando si tratta di figli, tale interesse si carica poi di una vena di giudizio morale: se vogliono apparire brave leader politiche o affidabili rappresentanti istituzionali, le donne dovranno mostrare di essere anche brave madri. Solo per citare un esempio recente: poche persone ricorderanno quale sia stata la prima missione extra-europea della neo-premier Meloni, ovvero il G20 a Bali il 15 novembre 2022, ma è sicuramente rimasta impressa la notizia, ampiamente coperta dai media, che avesse scelto di portare con sé la figlia. Nessun giornalista si è mai preoccupato/a di riferirci se i premier uomini durante le loro visite di Stato viaggiassero con prole al seguito o meno, né il dibattito social si è polarizzato tra chi vi ha visto motivo di plauso o di biasimo, come è accaduto invece per Meloni.

Intendiamoci: l'attenzione dei media per la conciliazione di famiglia e lavoro, anche da parte di chi occupa posti apicali, non è affatto sbagliata, anzi, è il presupposto per una società più sana e accogliente. Se tuttavia questa attenzione emerge solo per un genere, allora **ci troviamo di fronte a due pesi e due misure** nella rappresentazione mediale e nella valutazione dei leader politici maschi e femmine. Questo "doppio standard" è tanto più insidioso perché va a rafforzare anziché a scardinare la "segregazione di genere" esistente nel Parlamento italiano: un esteso studio sulle sedute plenarie della Camera dei deputati dal 1948 al 2020 ha infatti rilevato una **precisa specializzazione dei parlamentari**, che vede le donne occuparsi di aree di policy riconducibili alla sfera privata della casa e della famiglia mentre gli uomini si dedicano alla sfera pubblica, al potere economico e alla competizione (L. Curini et al.,

The Gender Gap in Issue Attention and Language Use within a Legislative Setting: An Application to the Italian Parliament (1948–2020), 2023).

Quali soluzioni?

Conoscenza: è fondamentale poter disporre di monitoraggi, rilevazioni e analisi sulla rappresentazione mediale delle donne in politica. L'esperienza dei Monitoraggio Rai così come del GMMP-Global Media Monitoring Project citati in questo contributo ha restituito negli anni una messe di dati imprescindibile per sviluppare qualunque ragionamento e linea di azione. Si tratta però di monitoraggi basati su criteri molto diversi, che rendono dunque complesso comparare i dati. Sarebbe dunque utile uniformare la metodologia, ad esempio estendendo quella del GMMP che monitora tutto il trasmesso in un unico giorno campione, risultando più gestibile e consentendo di comparare i dati non solo tra Italia e altri paesi ma anche all'interno del territorio nazionale, tra emittenza pubblica e emittenza privata (dove non esistono monitoraggi) e tra emittenza nazionale e emittenza regionale, dove i monitoraggi sono gestiti dai Corecom.

Consapevolezza: la conoscenza deve poter essere tradotta in uso consapevole dei linguaggi mediali, con cui non si intende solo il linguaggio verbale, ma anche quello - assai più potente - delle immagini. Per fare questo alcune redazioni, recentemente, hanno introdotto la figura del *diversity editor* (ad esempio "La Stampa"). Sarebbe fondamentale potenziare la formazione di tutte le figure professionali coinvolte nella produzione mediale. Molto spesso infatti gli stereotipi e le rappresentazioni che sviliscono le donne filtrano nella narrazione mediale per pura "inerzia", ovvero come effetto di automatismi e della semplificazione imposta dai tempi concitati della produzione mediale e dalla necessità di raggiungere un pubblico ampio.

Certeza delle regole e della loro applicazione: non tutti sanno che esistono già alcuni importanti strumenti per garantire l'equità nell'accesso dei politici di entrambi i generi ai media in periodo di "par condicio" elettorale, tutelata dalla legge 28/2000 (anche se al momento risulta inevitabilmente da aggiornare perché non tiene conto delle modifiche della comunicazione politica nell'era delle platforms, dei social audiovisivi, degli influencers, che già adesso sono anche prodotti tramite intelligenza artificiale). Agcom - Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni vigila che sia rispettata la "equilibrata rappresentanza di genere" nei notiziari televisivi e radiofonici nazionali e in tutti gli altri programmi a contenuto informativo. I cittadini e le cittadine possono scrivere ad Agcom per segnalare eventuali squilibri - ad esempio panel di interi uomini nei talk show o disparità numerica delle esponenti politiche che intervengono in un TG - e l'Autorità provvederà a esaminare se quanto prospettato rappresenta una violazione di legge punibile con sanzioni pecuniarie oppure con ordini di ribilanciamento dello squilibrio.

VALORE D

Donne e Lavoro

Gli ostacoli delle donne all'entrata e permanenza nel lavoro.

1. **Alcuni dati di contesto: occupazione e inattività femminile**

- **L'occupazione femminile in Italia nel 2023 del 52,5%** (Istat, 15-64 anni, 2023), in crescita di 1.4 punti percentuali rispetto al 2022. L'occupazione maschile è del 70,4% (Istat, 15-64 anni, 2023), **tra l'occupazione maschile e quella femminile c'è un gap di 17,9 punti percentuali.**
- **Il divario con il resto d'Europa è notevole:** La percentuale di occupazione femminile (15-64) Ue 2022 rilevata da Eurostat (Eu-27) è del 65,8%.
- L'occupazione femminile è caratterizzata da **divari** anche **all'interno del territorio italiano.** Al Nord il tasso di occupazione femminile è poco più basso della media europea (62,3%), al Centro è del 58,3% e nel Mezzogiorno crolla al 36,0%. (Istat, Tassi di occupazione femminile, 15-64 anni, 2023).
- La percentuale di **donne inattive** (che non lavorano e che non cercano lavoro) è del 41,5% (15-64 anni). **Il principale motivo** della mancata ricerca di lavoro per le donne **sono i motivi familiari** (indicato dal 33,8% delle donne inattive e indicato solo dal 2,5% degli uomini inattivi). (Istat, Il mercato del lavoro, IV trimestre 2023).

2. **Donne in posizioni manageriali**

- Per lungo tempo si è parlato di rompere il famoso **soffitto di cristallo** che non permette alle donne di raggiungere posizioni di leadership, ma il problema nasce in realtà anche prima, ossia nella difficoltà di uscire dall'entry level e acquisire il ruolo di manager: questo ostacolo è denominato il **"broken rung"** ("gradino rotto") della scalata femminile verso il vertice aziendale (Women in the Workplace, McKinsey, 2021).
- I dati:
 - Le donne in **posizioni manageriali** in Italia sono il 27,9%, in Europa il 35,1% (Eurostat, Women in managerial position, 2022)
 - Solo il 3,9% dei **CEO** e il 5,7% dei **CFO** sono donne. Questi dati sono più bassi sia della media europea (CEO donne 7,3%, CFO donne 16,6%), sia di quella mondiale, dove il 6,0% dei CEO sono donne, e il 17,6% dei CFO sono donne (Deloitte, Women in the Boardroom; A global prospective, 2024).

3. **Ingresso nel mondo del lavoro**

- Nel mondo lavorativo di oggi sono richieste sempre più figure con un percorso di studi STEM. Anche in questo caso gli stereotipi influiscono sulle scelte di formazione delle ragazze, che prediligono studi umanistici, mentre i ragazzi preferiscono studi più scientifici, sia per quanto riguarda le scuole di

secondo grado che per le università. Nonostante ciò, i risultati delle donne nelle materie STEM sono ottimi (Dati Miur 2023).

- Nonostante rappresentino oltre la metà dei laureati in Italia (59,7%) (AlmaLaurea – Profilo dei Laureati 2022, Rapporto 2023), sono ancora troppo poche le ragazze che scelgono un indirizzo di studi nelle materie STEM. Nel 2022 tra le donne laureate, il 19,1% si laurea in una disciplina STEM (per gli uomini il numero sale al 40,7%). (Almalaurea, 2023)

4. **Ostacoli lavorativi**

- **Stereotipi e discriminazioni di genere** sono radicati nella nostra società e nella cultura del lavoro. L'occupazione femminile è caratterizzata da disuguaglianze nell'accesso a posizioni apicali ed è concentrata in specifici settori o in specifiche professioni, come quelle di cura e nei servizi, in lavori precari, esponendole a maggiore fragilità.

- **Il lavoro di cura** è prevalentemente a carico delle donne. In Italia nel 2022, le donne svolgono 5 ore e 6 minuti di lavoro non retribuito di assistenza e cura al giorno mentre gli uomini 2 ore e 10 minuti. Le donne quindi, si fanno carico del 70% del totale delle ore di lavoro non retribuito di assistenza e cura. A livello europeo solo le donne portoghesi dedicano più tempo al lavoro di cura non retribuito rispetto alle donne italiane. Fonte (OECD, Time spent in paid and unpaid work, by sex, 2022)

- La condizione delle lavoratrici è soprattutto penalizzata dal **difficile bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro** e dagli squilibri nei carichi di cura, che finisce troppo spesso per porre le donne a un bivio tra la vita privata e il lavoro, o che le costringe a costruirsi percorsi professionali al di sotto delle loro potenzialità.

- È evidente il fenomeno della **«generazione sandwich»**: quasi l'80% dei dipendenti è genitore e il 30% si prende cura di almeno una persona anziana non autosufficiente. I cinquantenni sono quindi «schiacciati» tra figli non ancora indipendenti, nipoti e genitori che necessitano di assistenza sempre più a lungo. In questo quadro più del 60% denuncia problemi di conciliazione famiglia-lavoro. E le donne sono sotto doppio attacco: il 40% vive discriminazioni di genere e di età. (Fonte: [Talenti senza età: donne e uomini over50 e il lavoro, 2019](#)).

- In Italia l'occupazione femminile diminuisce tra le **donne madri**, mentre l'occupazione maschile cresce tra i padri. Infatti, la percentuale di donne occupate tra i 20 e i 49 anni senza figli è del 58,8%, la percentuale di donne occupate con un figlio è del 58,2% e diminuisce al 40,2% in presenza di tre o più figli. Per gli uomini è il contrario: gli uomini tra i 20 e i 49 anni occupati senza figli sono il 70,3%, quelli con un figlio l'81,2% e con tre e più figli sono l'85,0%. (Eurostat, 2022, Occupazione 20-49).

- Se in Italia in presenza di un figlio, risultano occupate il 58,2 % delle donne tra 20 e 49 anni (gli uomini sono l'81,2%), la quota supera il 72% in Europa e l'80% in alcuni paesi come Danimarca, Paesi Bassi e Svezia. In Norvegia è occupato più del'85% delle donne con almeno 3 figli - 27 punti percentuali in più di quelle italiane con un figlio solo. (Eurostat 2022)

- Dopo la nascita di un figlio: il 43,6% delle donne permane nell'occupazione (lavorava sia prima della nascita del figlio sia dopo), il 31,8% non lavorava né prima, né dopo la maternità, quasi 1 donna su 5 (18%) tra i 18 e i 49 anni non lavora più, il 6,6% ha iniziato a lavorare. (Inapp, Rapporto Plus 2022, uscito nel 2023).
- Le donne sono spesso **occupate in posizioni legate a stereotipi** e ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura, lavori caratterizzati da retribuzioni meno elevate, minore qualificazione e scarse prospettive di carriera. Favorire invece la presenza femminile negli ambiti STEM contribuirebbe ad assottigliare il gender gap in settori in cui si apriranno maggiori opportunità lavorative, oltre che avere ricadute positive sull'economia, con una crescita del PIL europeo pro-capite del 2,2-3%” nei prossimi 30 anni, secondo [l'EIGE, l'Istituto Europeo per la parità di genere](#).
- Oltre alla **carenza di servizi per l'infanzia**, i costi sono spesso insostenibili per le famiglie. La retta media mensile di un asilo pubblico per una famiglia con un Isee di 30 mila euro si aggira sui 500 euro a Milano e Torino, sui 300 a Roma e Napoli. Mentre gli asili privati hanno rette ben più alte, la media sale a 640, tranne a Milano che raggiunge gli 800 euro mensili. Inoltre, la chiusura estiva (93% degli asili nidi chiusi ad agosto) non aiuta la conciliazione vita-lavoro. Fonte (Altroconsumo Inchieste, febbraio 2024)

5. **La percezione delle lavoratrici degli ostacoli lavorativi**

Il 61% delle donne lavoratrici ritiene che nelle proprie aziende ci sia **uno scarto tra uomini e donne in termini di opportunità di carriera** e il 55% ritiene che ci sia un **gap salariale** tra uomini e donne a parità di anzianità e mansioni. Secondo le donne lavoratrici, le maggiori barriere per la crescita della leadership femminile rimangono legate alla difficoltà di **conciliare lavoro e famiglia** (per l'86% delle intervistate e al poco spazio che gli uomini in posizioni di potere lasciano alle donne (74%). (EY, La leadership al femminile nel mondo del lavoro, 2023)

6. **Bias e senso di colpa**

La questione del bias di genere e del senso di colpa associato alla cultura patriarcale riguardante l'accudimento dei neonati è complessa e profondamente radicata nelle società. Il processo di cambiamento in Italia, paese nel quale tradizionalmente vede il ruolo della donna nel prendersi cura della famiglia e dei figli, mentre l'uomo è spesso considerato il principale breadwinner, è lento rispetto a molti altri paesi Europei. Questo modello può portare a un senso di colpa nelle donne che desiderano lavorare o perseguire altre aspirazioni personali durante i primi anni di vita dei loro figli in contesto di pressione sociale e culturale, che può derivare da molteplici fonti, tra cui familiari, amici, media e istituzioni.

Diventa fondamentale sfidare le norme di genere tramandate e lavorare verso una società più inclusiva ed equa, che riconosca il valore del lavoro di cura sia all'interno che all'esterno della famiglia. Per sottolineare che il processo di cambiamento è in atto, citiamo l'indagine “L'opinione degli italiani sul congedo di paternità” (2024), realizzata dalla collaborazione tra Valore D e SWG, che

riporta che 3 uomini senza figli su 5 dichiarano che un congedo di 10 giorni non è sufficiente e vorrebbero che fosse esteso a un periodo da 1 a 3 mesi, in modo da essere più presenti alla nascita (per il 38%) ed equiparato al congedo di maternità per il restante 24%. Quasi l'80% degli uomini – lavoratori autonomi e/o laureati – dichiara il congedo di 10 giorni totalmente inadeguato (https://www.valored.it/ricerche/_trashed/)

7. **Ageismo: le donne più degli uomini subiscono discriminazione rispetto all'invecchiamento anche nel mondo del lavoro**

L'età e il genere possono entrambi giocare un ruolo significativo nella discriminazione sul luogo di lavoro. Le donne spesso subiscono discriminazione in base all'età in misura maggiore rispetto agli uomini, soprattutto quando invecchiano. Questo può manifestarsi in diverse forme, come l'assunzione, la promozione, la retribuzione e il trattamento sul posto di lavoro.

Ciò può essere dovuto a stereotipi di genere e età radicati nella società che portano a percezioni sbagliate sulle capacità e il valore delle donne più grandi nel mondo del lavoro. Ad esempio, per quanto riguarda le loro ambizioni, la capacità di imparare nuove tecnologie o essere adatte a ruoli di leadership. Tuttavia, queste percezioni sono basate su pregiudizi anziché sulla reale capacità e esperienza delle persone coinvolte come dimostrando anche i risultati della recente ricerca Oltre le generazioni di Valore D che dimostra che nonostante per molte di loro persista

la volontà di contribuire attivamente e trasmettere il proprio know-how alle nuove generazioni e che abbiano un ruolo importante all'interno del capitale sociale lavorativo in particolare per le loro competenze soft e come riferimento in azienda per il supporto emotivo.

Per affrontare la discriminazione per l'età, è importante promuovere la consapevolezza, incoraggiare politiche di assunzione e promozione basate sul merito e fornire programmi di formazione continua per garantire che le persone di tutte le età e di entrambi i generi abbiano accesso alle opportunità di sviluppo professionale.

8. **Ostacoli al rientro nel mondo del lavoro: donne espulse dal mondo del lavoro che più difficilmente riescono a ricollocarsi**

Molte donne che lasciano il mondo del lavoro possono incontrare vari ostacoli nel tentativo di rientrare. I fattori che contribuiscono a questa difficoltà:

Scarsità di opportunità lavorative flessibili: difficoltà a trovare lavori che offrono flessibilità riguardo agli orari o alla modalità di lavoro, specialmente se hanno responsabilità di carichi di cura per familiari come figli o genitori anziani.

Gap nell'esperienza lavorativa: dopo aver lasciato il lavoro per un periodo prolungato, donne (e uomini) sono considerati meno attraente per i datori di lavoro rispetto a candidati con un'esperienza continua. Questo gap nell'esperienza può essere visto come una carenza, anche se la donna ha acquisito competenze e esperienze preziose durante il periodo fuori dal lavoro.

Discriminazione di genere: Le donne che tornano al lavoro dopo una pausa potrebbero essere soggette bias inconsci da parte dei datori di lavoro che

presumono che siano meno impegnate o meno capaci rispetto ai loro colleghi maschi.

DIFFERENZA DONNA

IL REATO DI VIOLENZA SESSUALE: NECESSARIA UN'ADESIONE DEL LEGISLATORE AL MODELLO CONSENSUALE PURO

a cura delle avvocate Teresa Manente, Rossella Benedetti, Ilaria Boiano e Marta Cigna

L'Associazione Differenza Donna ASP-ONG nasce a Roma il 6 marzo 1989 con l'obiettivo di far emergere, conoscere, combattere, prevenire e superare la violenza di genere degli uomini nei confronti delle donne. Fin dall'inizio l'Associazione ha avuto chiaro che la discriminazione, l'emarginazione e la sopraffazione nei confronti delle donne sono un fenomeno sociale diffuso, grave, complesso, che solo competenze specifiche possono combattere con efficacia, così come è da sempre chiaro nell'azione di advocacy di Differenza Donna che le riforme legislative sono fondamentali, ma incidono sulla vita delle donne solo se inserite in un quadro complesso di azioni di trasformazione delle relazioni sociali.

1. Introduzione

In Italia il dibattito sulla opportunità di una riforma legislativa in tema di reati contro la libertà sessuale delle donne si apre nel 1977 a seguito di delitti che ebbero una forte risonanza mediatica, soprattutto per la gestione processuale delle vicende, aprendo comunque un forte conflitto nel femminismo, dal momento che il ricorso al diritto in generale veniva per lo più rifiutato come praticabile strumento di cambiamento vantaggioso per le donne, perché dispositivo che storicamente ha concorso proprio a determinare e rafforzare il potere maschile sul corpo delle donne¹.

Le norme penali che già esistevano nel codice penale, infatti, sanzionavano la violazione di interessi pubblici nei limiti intorno ai quali gli uomini avevano convenuto: in Italia i reati di violenza carnale e atti di libidine violenti intervenivano a punire «la manifestazione illecita della propria libidine in violazione del sentimento del pudore e della morale sessuale»².

Nel 1979 fu depositata la legge di iniziativa popolare su iniziativa del comitato composto da Movimento di Liberazione della Donna, Unione donne italiane, Collettivo romano di via Pompeo Magno, effe, Noi donne, Quotidiano donna e Radio Lilith, nato al Convegno Internazionale femminista sulla violenza sessuale contro la donna del Marzo 1978 al Governo Vecchio, con lo scopo di provocare, innanzitutto, uno spostamento concettuale necessario sul piano del simbolico: eliminare le norme che sanzionavano "l'appropriazione" delle donne al di fuori del terreno consentito di negoziazione (il matrimonio) e ricollocare la violenza sessuale nel titolo XII tra i delitti contro la persona, all'interno del capo III, dedicato alla tutela della libertà individuale.

Lo spostamento non poteva però avvenire a norme immutate, ma i delitti dovevano essere riformulati: il codice distingueva, infatti, tra la violenza carnale,

che ricorreva allorché vi fosse stata congiunzione carnale a seguito di costrizione con violenza o minaccia, e gli atti di libidine violenti. Questa distinzione modulava la gravità dell'offesa arrecata rispetto alle parti del corpo coinvolte dall'aggressione determinando «assurde distinzioni tra le diverse parti del corpo della donna»³ e sul piano processuale imponeva un'indagine particolarmente umiliante per la donna vittima del reato, poiché era necessario indagare nel dettaglio le modalità della condotta e l'avvenuta penetrazione.

Nella prospettiva del comitato promotore della legge, il delitto avrebbe dovuto essere configurato abbandonando completamente la sua connotazione sessuale per essere inquadrato tra i delitti di lesione gravissima, per rompere il binomio violenza e sessualità, che invece parte della dottrina ancora rimpiange, non avendo chiaramente colto la portata del cambiamento culturale sollecitato nella relazione tra i sessi.

L'originaria formulazione del delitto di violenza sessuale contenuta nella legge di iniziativa popolare aboliva la distinzione fra i due reati di violenza carnale (che consisteva nella penetrazione anche se parziale o anomala), e atti di libidine violenti (altri atti sessuali che vengono puniti con la pena ridotta di un terzo), prevedendo un'unica fattispecie di violenza sessuale, dal momento che «non va considerato in relazione alla “parte” del corpo che viene colpita, ma alla intera persona della vittima, e come tale rappresenta una costrizione e una limitazione della sua libertà globalmente intesa»⁴, a prescindere dal dettaglio degli atti materialmente compiuti: non è nella penetrazione o meno e quindi nella maggiore o minore “soddisfazione” (!) dello stupratore che si qualifica la gravità del reato, ma nel compimento di atti sessuali contro la volontà di chi li subisce.

2. La centralità del consenso

Diviene così centrale nella configurazione della condotta il consenso della vittima, unico oggetto di accertamento probatorio.

La centralità del consenso nella struttura del delitto di violenza sessuale e stupro si rinviene diffusamente nella giurisprudenza internazionale sul tema⁵, ed è recepita dall'articolo 36 Convenzione di Istanbul, nel quale si stabilisce l'obbligo per gli Stati parte di perseguire penalmente chi si rende responsabile dei seguenti comportamenti intenzionali: «a) atto sessuale non consensuale con penetrazione vaginale, anale o orale compiuto su un'altra persona con qualsiasi parte del corpo o con un oggetto; b) altri atti sessuali compiuti su una persona senza il suo consenso; c) il fatto di costringere un'altra persona a compiere atti sessuali non consensuali con un terzo».

Si chiarisce, inoltre, che «il consenso deve essere dato volontariamente, quale libera manifestazione della volontà della persona, e deve essere valutato tenendo conto della situazione e del contesto», precisando nell'ultimo comma che l'assenza di consenso rileva per tutti gli atti non consensuali indipendentemente dalla relazione tra l'autore del reato e la vittima, per garantire che non vi siano «eccezioni alla criminalizzazione e al perseguimento di tali atti, qualora siano commessi contro un coniuge o partner attuale o ex coniuge o partner riconosciuto dal diritto interno»⁶.

3. La legge 15 febbraio 1996, n. 66

Dopo un lungo dibattito parlamentare, avviato nel 1979 e condotto dentro e fuori il Parlamento, la legge 15 Febbraio 1996, n.66 recante norme contro la violenza sessuale ha introdotto nel codice penale il reato di violenza sessuale all'articolo 609-*bis*, inserito nel titolo XII tra i delitti contro la persona, nel capo III dedicato ai delitti contro la libertà individuale.

Il delitto punisce «chiunque con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali» con la pena della reclusione da sei a dodici anni (come aumentata dalla legge n. 69/2019).

4. La giurisprudenza e il consenso

Sul punto si ricorda che l'orientamento giurisprudenziale di legittimità ormai consolidato ha riconosciuto un ampio concetto di violenza e di minaccia, segnalando la rilevanza ai fini dell'applicazione dell'articolo 609-*bis* c.p. anche di una minaccia o intimidazione psicologica attuata in situazioni tali da influire negativamente sul processo mentale di libera determinazione della vittima⁷, ritenendo il consenso quale requisito esplicito della fattispecie, con la conseguenza che l'errore sul dissenso si sostanzia pertanto in errore inescusabile sulla legge penale⁸.

La Suprema Corte ha precisato che il delitto non richiede l'imposizione violenta - e nemmeno meramente dissensuale - di atti sessuali, bensì unicamente la mancanza del consenso della vittima agli stessi e, pertanto, in assenza di indici chiari ed univoci di consenso, si deve presumere il dissenso del destinatario degli atti sessuali⁹.

In tale ottica, secondo la Corte di cassazione, commette il reato colui che prosegue un rapporto sessuale quando il consenso della vittima, originariamente prestato, viene poi meno a causa dello sconfinamento verso forme o modalità di consumazione dalla stessa non condivise¹⁰.

Così la giurisprudenza sposta l'attenzione sul piano dell'accertamento probatorio delle modalità in cui si realizza la costrizione della persona offesa, che rimane elemento necessario della fattispecie, e si configura anche nel compimento di atti sessuali repentini, compiuti improvvisamente all'insaputa della persona destinataria, compiuti senza accertarsi del consenso della persona destinataria in modo da poterne prevenire anche la manifestazione di dissenso e comunque prescindendo, nel caso di minori infraquattordicenni, da un consenso, ancorché viziato, o dal dissenso in ogni caso manifestabile¹¹.

L'elemento oggettivo della violenza sessuale non si esaurisce nell'atto sessuale ottenuto tramite un costringimento fisico, ma comprende anche il «compimento di atti di libidine subdoli e repentini, compiuti senza accertarsi del consenso della persona destinataria, o comunque prevenendone la manifestazione di dissenso»¹².

Secondo costante giurisprudenza della Suprema Corte, inoltre, «integra l'elemento oggettivo del reato di violenza sessuale non soltanto la condotta invasiva della sfera della libertà ed integrità sessuale altrui realizzata in presenza di una manifestazione di dissenso della vittima, ma anche quella posta in essere in assenza del consenso, non espresso neppure in forma tacita, della persona offesa, come nel caso in cui la stessa non abbia consapevolezza della

materialità degli atti compiuti sulla sua persona. (Fattispecie in tema di atti sessuali realizzati nei confronti di una persona dormiente)»¹³.

Ancora la Corte di Cassazione ha affermato che

«non è ravvisabile in alcuna fra le disposizioni legislative introdotte a seguito dell'entrata in vigore della L. n. 66 del 1996, (...) un qualche indice normativo che possa imporre, a carico del soggetto passivo del reato (...) un onere, neppure implicito, di espressione del dissenso alla intromissione di soggetti terzi nella sua sfera di intimità sessuale, dovendosi al contrario ritenere (...) che tale dissenso sia da presumersi e che pertanto sia necessaria, ai fini dell'esclusione dell'offensività della condotta, una manifestazione di consenso del soggetto passivo che quand'anche non espresso, presenti segni chiari ed univoci che consentano di ritenerlo esplicitato in forma tacita»
Cass. Sez. III, 9 Marzo 2026, n. 49597.

Il reato di violenza sessuale non sussiste soltanto quando si è in presenza di «segni chiari ed univoci» di consenso all'atto sessuale da parte della vittima¹⁴.

In sostanza, nei reati contro la libertà sessuale, il dissenso è sempre presunto, salva prova contraria¹⁵ e anche in costanza di convivenza la Suprema Corte ritiene che il mancato dissenso ai rapporti sessuali con il proprio coniuge non ha valore scriminante quando sia provato che la parte offesa abbia subito tali rapporti per le violenze e le minacce ripetutamente poste in essere nei suoi confronti, con conseguente compressione della sua capacità di reazione per timore di conseguenze ancor più pregiudizievoli, dovendo, in tal caso, essere ritenuta sussistente la piena consapevolezza dell'autore delle violenze del rifiuto, seppur implicito, ai congiungimenti carnali¹⁶.

Inoltre, l'idoneità della violenza o della minaccia a coartare la volontà della vittima va esaminata non secondo criteri astratti e aprioristici, ma valorizzando in concreto ogni circostanza oggettiva e soggettiva, sicché essa può sussistere anche in relazione ad una intimidazione psicologica attuata in situazioni particolari tali (come nel caso di coniuge maltrattato) da influire negativamente sul processo mentale di libera determinazione della vittima, senza necessità di protrazione nel corso della successiva fase esecutiva¹⁷.

Quanto all'elemento soggettivo, non occorre la prova che l'agente abbia agito nella consapevolezza del dissenso da parte del soggetto passivo ma

«è sufficiente che l'agente abbia la consapevolezza del fatto che non sia stato chiaramente manifestato il consenso da parte del soggetto passivo al compimento degli atti sessuali a suo carico; ne consegue che è irrilevante l'eventuale errore sull'espressione del dissenso anche ove questo non sia stato esplicitato, potendo semmai fondarsi il dubbio sulla ricorrenza di un valido elemento soggettivo solamente nel caso in cui l'errore si fondi sul contenuto espressivo, in ipotesi equivoco, di precise e positive manifestazioni di volontà promananti dalla parte offesa»

Cass. Sez. III 19 novembre 2021, n. 1559.

È pertanto univoca la giurisprudenza di legittimità che, conformemente all'articolo 36 Convenzione di Istanbul, esclude accertamenti sul comportamento e sulla reazione della parte offesa (in termini di resistenza, rifiuto espresso, tentativo di fuga, ematomi ecc.), dovendosi invece ritenere che il dissenso sia da presumersi laddove non sussistano indici chiari e univoci volti a dimostrare l'esistenza di un, sia pur tacito, ma in ogni caso inequivoco, consenso.

La costrizione può integrarsi, inoltre, mediante abuso di autorità, locuzione che non richiede più che il soggetto attivo sia pubblico ufficiale, ma va intesa come supremazia derivante da autorità, indifferentemente pubblica o privata, di cui l'agente abusi per costringere il soggetto passivo a compiere o a subire atti sessuali¹⁸.

Per superare la precedente distinzione tra congiunzione carnale e atti di libidine, si è fatto ricorso alla nozione di atti sessuali, intorno alla quale ruota tutta la disciplina delle norme contro la violenza sessuale: gli atti sessuali non possono essere identificati aprioristicamente in tutti quelli che, in quanto non direttamente indirizzati a zone chiaramente individuabili come erogene, possono essere rivolti al soggetto passivo con finalità diverse, come nel caso del bacio o dell'abbraccio, e si richiede una valutazione attuata mediante accertamento in fatto da parte del Giudice del merito, mantenendo ferma comunque l'indifferenza della parte del corpo interessata dalla condotta del soggetto attivo del reato.

Rientrano, quindi, tra gli atti sessuali il bacio sulla bocca e tutti quelli che riguardano pur fugacemente la corporeità sessuale della vittima, come palpeggiamenti, toccamenti, sfregamenti in parti intime. Integra il reato anche il contatto simulato con una zona erogena del corpo, mentre configurerebbe violenza privata una serie di baci sulla guancia. Secondo un altro orientamento della giurisprudenza di legittimità, la violenza sessuale non postula il contatto fisico, e dunque anche la sola induzione a compiere atti di autoerotismo, senza il compimento di atti del soggetto agente integrerebbe violenza sessuale, così come l'inserimento di una mano tra le gambe di una donna, che mostrava di rifiutare ogni contatto. La giurisprudenza è intervenuta poi a ha individuato l'atto sessuale sulla base di un duplice requisito oggettivo, costituito dall'intrusione nella sfera sessuale del soggetto passivo mediante contatto corporeo che comprometta la libertà di autodeterminazione sessuale, e quello soggettivo, consistente nel fine di concupiscenza.

Probabilmente, proprio per fugare le perplessità interpretative illustrate, il legislatore della riforma avrebbe potuto inserire una norma specifica sulle molestie sessuali, così come proposto da Tina Lagostena Bassi in sede di discussione degli emendamenti, che avrebbe costituito il chiaro limite inferiore delle norme in tema di violenza sessuale, oggi costituito dal comma tre dell'articolo 609-bis c.p., che prevede la diminuzione di pena fino ai due terzi per le fattispecie «di minore gravità», alle quali spesso sono ricondotte dalla giurisprudenza toccamenti, palpeggiamenti, e altre condotte ricondotte alla nozione di atti sessuali dalla giurisprudenza in modo altalenante.

Soggiace alla stessa pena prevista dal comma 1 dell'articolo 609-bis la condotta di chi agisce «abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della

persona offesa al momento del fatto»¹⁹.

La condotta è integrata, in questo caso, dall'induzione a compiere o a subire atti sessuali, che può consistere in un comportamento sia di ordine fisico, sia verbale che non richiede costrizione, finalizzato ad abusare o ingannare la persona offesa. Si realizza allorché «con un'opera di persuasione sottile e subdola, l'agente spinge, istiga o convince la persona che si trova in stato di inferiorità ad aderire ad atti sessuali che diversamente non avrebbe compiuto»²⁰.

Le condizioni di inferiorità psichica non sono esclusivamente quelle correlate a patologie e anzi con la riforma del 1996 è venuta meno la presunzione assoluta di invalidità del consenso prestato da persone con disabilità.

Rileva, inoltre, quale condizione di inferiorità psichica anche quella conseguente all'assunzione di alcolici o di stupefacenti, ma perché sussista il reato di violenza sessuale la condizione di inferiorità deve registrarsi al momento del fatto, deve incidere sulla validità del consenso, a sua volta frutto dell'induzione derivante da condotta che approfitta della condizione di inferiorità, in assenza della quale il consenso non sarebbe stato prestato. L'induzione non si identifica però con l'atto sessuale, ma lo precede. Per la prevalente giurisprudenza della Corte di Cassazione non rileva che l'assunzione da parte della persona offesa sia avvenuta volontariamente; pertanto, non rileva il profilo dell'accertamento del consenso della vittima al compimento dell'atto sessuale in quanto nella violenza sessuale per induzione il consenso eventualmente prestato, è viziato dallo stato di inferiorità²¹.

L'articolo 609-bis comma 2 n.2 c.p. prevede il cosiddetto atto sessuale «fraudolento», cioè la violenza sessuale commessa traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona.

Riferimento per comprendere la condotta di sostituzione di persona è l'articolo 494 c.p. che punisce chiunque «induce taluno in errore, sostituendo illegittimamente la propria all'altrui persona, o attribuendo a sé o ad altri un falso nome o un falso stato, ovvero una qualità a cui la legge attribuisce effetti giuridici»²².

Con riferimento alle esperienze delle donne, così risponde del delitto di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis, comma 2, n. 2, un soggetto che si attribuisca la qualità di medico ginecologo per visitare una donna²³ o in generale si attribuisca falsamente una qualifica professionale, rientrando quest'ultima nella nozione di sostituzione di persona²⁴.

Il tentativo è giuridicamente configurabile quando anche in assenza di un contatto fisico tra l'agente e la vittima, la condotta tenuta sia idonea «a violare la libertà di autodeterminazione della vittima nella sfera sessuale»²⁵.

Il delitto di violenza sessuale è procedibile a querela della persona offesa nel termine esteso da sei a dodici mesi dalla Legge n. 69/2019, ciò per tenere in considerazione la necessità della persona offesa di avere un tempo adeguato a elaborare la decisione di affrontare un processo penale che comporta rischi di vittimizzazione secondaria.

Si prevede, invece la procedibilità d'ufficio 1) se il fatto di cui all'articolo 609-bis è commesso nei confronti di persona che al momento del fatto non ha compiuto gli anni diciotto; 2) se il fatto è commesso dall'ascendente, dal genitore, anche

adottivo, o dal di lui convivente, dal tutore ovvero da altra persona cui il minore è affidato per ragioni di cura, di educazione, di istruzione, di vigilanza o di custodia o che abbia con esso una relazione di convivenza; 3) se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di pubblico servizio nell'esercizio delle proprie funzioni; 4) se il fatto è connesso con un altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio, 5) se il fatto è commesso da più persone riunite.

La partecipazione ad un provino come aspirante attrice e l'assenza di pronta reazione della vittima non può considerarsi consenso a subire atti sessuali: occorre valutare il contesto e il differenziale di potere tra imputato e persona offesa, di conseguenza un uomo che si spacciava per regista è stato condannato per violenza sessuale aggravata nei confronti di cinque giovanissime aspiranti attrici, di cui tre minorenni, palpeggiate ripetutamente in zone intime durante i provini. La difesa dell'imputato ha fatto focalizzare la strategia difensiva sulla demolizione dell'attendibilità delle persone offese in considerazione dell'assenza di tempestive denunce – querele, sostenendo che il loro “silenzio” era da interpretare come prova di assenza di percezione di essere state invase nella propria sfera sessuale, avendo prestato il loro consenso alla partecipazione al provino con quello che ne derivava. Al contrario, il Tribunale ha ritenuto le vittime pienamente attendibili: tutte giovanissime, hanno ricostruito le stesse modalità di condotta illecita, e il “ritardo” nella segnalazione alle Autorità fosse del tutto verosimile e, anzi, deponesse a favore della loro credibilità.

«[...] a conferire maggior forza probante a tali resoconti testimoniali provenienti da soggetti che non appaiono animati da pervicaci intenti punitivi vi è la circostanza per cui dette parti lese addivenivano alla presentazione delle denunce querele solo dopo essere state rintracciate dalle forze dell'ordine ed aver preso coscienza degli abusi da loro patiti che in parte avevano sottaciuto per paura e vergogna e in parte avevano rimosso o cercato di dimenticare a causa del grave patimento loro derivato. Il fatto che le persone offese vittime di violenza sessuale abbiano denunciato solo dopo l'intervento dell'autorità è spiegabile per il senso di vergogna e paura e depono a favore della loro genuinità manifestando l'assenza di pervicaci intenti punitivi; inoltre il fatto che le persone offese si fossero recate volontariamente a fare un provino come aspiranti attrici non lascia intendere l'esistenza di un consenso agli atti sessuali subiti dall'imputato, presunto regista, in quanto lo stesso approfittava dell'indubbia condizione di vulnerabilità psicologica delle giovani ed inesperte vittime che provavano nei suoi confronti una forte soggezione nonché sentimenti di deferenza al punto di non essere in grado di manifestargli il proprio diniego [...]. L'assenza di reazione delle persone offese è del tutto comprensibile alla luce delle modalità subdole della condotta illecita posta in essere dall'imputato, presunto regista di esperienza e di fama, che si faceva chiamare “maestro” e che incuteva timore nelle giovanissime persone offese così reprimendo ogni loro possibile reazione di contrasto alla sua volontà».

Tribunale di Roma, Sez. I penale, sentenza 2 dicembre 2022, n. 15022

5. L'esperienza di Differenza donna

Dall'esperienza di Differenza Donna nell'accoglienza e supporto delle donne che hanno subito violenza sessuale emerge che la valutazione da parte dei giudici di merito della

sussistenza della costrizione si fonda essenzialmente sulla reazione della vittima, giudicata non rispondente a un modello stereotipato di reazione all'atto sessuale imposto e sottende la presunzione di consenso da parte della donna all'atto sessuale, ignorando la moltitudine di fattori soggettivi e ambientali che possono portare la donna a reazioni molto diverse: le donne raccontano spesso di essere restate immobili, non aver urlato, di non essersi opposte, perché impaurite per la loro vita²⁶.

Permane infatti nella giurisprudenza di merito un'interpretazione restrittiva del requisito della costrizione previsto dalla fattispecie, con il conseguente onere addossato alla persona offesa dal reato di provare di aver manifestato un esplicito dissenso e altresì la resistenza all'atto sessuale al fine di rendere credibili le proprie accuse²⁷.

6. Le modifiche del reato

Oggi la riforma della fattispecie incriminatrice rientra nelle misure che l'Italia dovrebbe adottare per assicurare la conformità dell'ordinamento italiano alla Convenzione di Istanbul e agli obblighi derivanti dalla CEDAW: nella decisione A.F. contro Italia, infatti, il Comitato delle Nazioni Unite di monitoraggio dell'attuazione della CEDAW ha raccomandato al governo di procedere alla riforma dei reati contro la libertà sessuale riformulando la fattispecie incriminatrice in modo da individuare quale elemento della condotta materiale il consenso della persona offesa, la cui prova deve essere fornita dall'accusato²⁸.

Secondo il Comitato CEDAW deve essere superata ogni formulazione della norma penale che possa esporre la vittima ad accertamenti processuali intrisi di stereotipi e pregiudizi sessisti. La discriminazione contro le donne basata su stereotipi di genere, stigma e norme culturali patriarcali ha un impatto negativo sulla capacità delle donne di accedere alla giustizia su base paritaria con gli uomini. Inoltre, gli stereotipi compromettono l'imparzialità e l'integrità del sistema giudiziario, che a sua volta può portare a errori giudiziari, all'impunità e alla rivittimizzazione dei ricorrenti.

Già nel corso del dibattito parlamentare che ha condotto alla legge n. 66/1996 e che ha attraversato sei legislature, la dottrina segnalava perplessità riguardo all'elemento materiale della violenza e minaccia per coartare la volontà della persona offesa: si evidenziava in particolare la contraddittorietà di un ordinamento nel quale appare meglio formulato il reato di violazione di domicilio, in cui rileva penalmente la sola condotta di intrusione nell'abitazione altrui o in altro luogo di privata dimora «contro la volontà espressa o tacita» di chi ha il diritto di escluderlo²⁹, mentre la persona offesa, affinché possa contestarsi il delitto di violenza sessuale, deve confrontarsi con la violenza o minaccia.

La ridefinizione della fattispecie in esame, restituendo rilievo all'elemento del consenso, è stata proposta nello «Schema di delega legislativa per l'emanazione di un nuovo codice penale» del 1991 all'articolo 71, 1° co., lett. a),

che indica la previsione del delitto di stupro, consistente nel fatto di chi, contro la volontà di una persona, si congiunge sessualmente con essa o compia atti di identico significato offensivo. Nello schema, il ricorso a violenza e minaccia è inteso nei termini di aggravanti della condotta³⁰.

Esiste, dunque, già un percorso solido di discussioni e confronto, anche in dottrina, che merita di essere ripreso per giungere a una modifica della norma incriminatrice, superando il modello normativo “vincolato” che, contrariamente al modello consensuale puro e quello consensuale limitato, non attribuisce in modo esplicito al consenso un ruolo centrale, ma si basa sul fatto che le aggressioni sessuali, per essere perseguite e punite, debbano avere certe caratteristiche: violenza, minaccia, costrizione.

¹ Sia rinvia per una ricostruzione più approfondita del dibattito e del contributo delle studiosse femministe sul tema a T. PITCH, *Un diritto per due*, Il Saggiatore, Milano, 1998. Si veda anche I. BOIANO, *Femminismo e processo penale*, cit., pp.220 ss.

² V. MANZINI, *Trattato di diritto penale italiano*, 1946.

³ M. VIRGILIO, *Violenza sessuale e norma. Legislazioni penali a confronto*, in *Quaderni di critica del diritto*, n. 5, 1997.

⁴ L. REMIDDI, *Alla recrudescenza degli stupri in Italia le donne rispondono con due progetti di legge*, in *Effe*, settembre 1979.

⁵ A. EDWARDS, *Violence against Women under International Human Rights Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012.

⁶ CONSIGLIO D'EUROPA, *Explanatory report*, cit., p. 33, §194.

⁷ Cass., Sez. III, 10 maggio – 7 luglio 2017, n. 33049, Cass., Sez. III, 24 gennaio – 26 marzo 2013, n. 14085.

⁸ Cass., Sez. III, 10 marzo 2011, n. 17210.

⁹ Cass., Sez. III, 9 marzo – 22 novembre 2016, n. 49597.

¹⁰ Cass., Sez. III, 11 gennaio – 13 aprile 2017, n. 18494; Cass., Sez. III, 16 gennaio – 6 febbraio 2014, n. 5768; Cass., Sez. III, 18 marzo 2015 – 7 marzo 2016, n. 9221.

¹¹ Cass., Sez. III, 18 luglio 2014, n. 46170.

¹² Cass., Sez. III, 19 novembre 2021 – 17 gennaio 2022, n. 1559.

¹³ Cass., Sez. III, 23 giugno 2016 – 8 maggio 2017, n. 22127.

¹⁴ Cass., Sez. III, 17 dicembre 2019, n. 12628.

¹⁵ Cass., Sez. 3, 19 marzo – 10 maggio 2023, n. 19599.

¹⁶ Cass., Sez. III, 14 dicembre 2018 – 29 aprile 2019, n. 17676.

¹⁷ Cass., Sez. 3, 4 marzo – 18 maggio 2021, n. 19611; Cass., Sez. 3, n. 149085 del 24 gennaio 2013; Cass., Sez. III, del 26 novembre 2014 – 13 gennaio 2015, n. 967.

¹⁸ Cass., Sez. III, 8 marzo 2016, n. 33042; Cass., Sez. III, 17 maggio – 28 luglio 2016, n. 33049; Cass., Sez. II, 30 aprile 2014, n. 49990; Cass., Sez. III, 27 marzo – 3 settembre 2014, n. 36704; Cass., Sez. III, 19 aprile – 22 maggio 2012, n.19419.

¹⁹ Articolo 609-*bis* secondo comma, nn1) e 2) c.p.

²⁰ Cass., Sez. III, 15 gennaio – 5 maggio 2015, n. 18513.

²¹ Cass., Sez. III, 19 dicembre 2019, n. 12023.

²² Cass., Sez. II, 23 settembre – 11 novembre 2016, n. 47848.

²³ Cass., Sez. III, 6 maggio – 8 giugno 2010, n. 21632.

²⁴ Cass., Sez. III, 27 giugno – 13 dicembre 2017, n. 55481; Cass., Sez. III, 21 giugno – 21 settembre 2017, n. 43164.

²⁵ Cass., Sez V, 29 maggio 2019 n. 39044.

²⁶ P. DI NICOLA, *La mia parola contro la sua. Quando il pregiudizio è più importante del giudizio*, HarperCollins Italia, Milano, 2018, pp. 167 ss.

²⁷ Tribunale di Busto Arsizio, 26 gennaio 2022, n. 95; Tribunale di Torino, 15 febbraio 2017; Tribunale di Viterbo, 15 novembre 2019, non trovo i numeri.

²⁸ Comitato CEDAW, F. c. Italia, n. 148 del 2019, 18 luglio 2022.

²⁹ T. PADOVANI, *Violenza carnale e tutela della libertà*, in *Riv. It. Del Diritto e del Proc. Pen.*, 1989, pp. 1301; e in *Studi in memoria di P. Nuvoletti*, II, Giuffrè, Milano, 1991, p. 127.

³⁰ Testo del disegno di legge sulla delega legislativa al Governo della Repubblica per l'emanazione di un nuovo Codice penale parte generale e parte speciale, 25 ottobre 1991.

SINDACATO CGIL

VIOLENZA / MOLESTIE SUL LAVORO

La violenza maschile sulle donne non è mai un tema di amore o attrazione fisica, ma sempre un'affermazione di possesso e di potere che affonda le sue radici nella cultura del nostro Paese. Guardando alla storia delle conquiste legislative delle donne in Italia, vale la pena ricordare che solo nel 1963 viene abolito lo *ius corrigendi*, ovvero il diritto dell'uomo a picchiare moglie e figli con il fine di correggerne i comportamenti da lui giudicati inaccettabili. Solo nel 1981 viene abolito il delitto d'onore, ovvero l'attenuante giuridica al femminicidio dove la lesione dell'onore del marito era anche una risposta data malamente in pubblico, un abbigliamento della donna giudicato inadeguato, fino ad arrivare al tradimento. Il delitto d'onore si estendeva anche alla sorella del *pater familias* e alle figlie femmine.

Viene abolito insieme al matrimonio riparatore che estingueva il reato di stupro. Quest'ultimo, fino al 1996 era un reato contro la morale e non contro la persona. In altre parole, fino a quarant'anni fa l'ordinamento giuridico del nostro Paese sanciva per legge l'appartenenza del corpo e della vita della donna a quella di uomo qualsiasi che, solo per il desiderio che l'oggetto del suo "desiderio" gli appartenesse, aveva tutto il diritto di farne ciò che desiderava. Quarant'anni sono davvero pochi dal punto di vista della trasformazione culturale. Inoltre, la narrazione dei femminicidi e degli stupri li affronta sempre come un fatto privato tra la vittima e il carnefice. Invece, poiché il fenomeno origina da una fattore culturale, la violenza sulle donne rappresenta un problema collettivo e non privato.

Questo spiega perché il possesso è la matrice che sta alla base di ogni comportamento violento, nelle varie manifestazioni che questo può assumere: violenza fisica, psicologica, economica e molestie sul posto di lavoro. Più l'asimmetria di potere tra uomo e donna è forte, più quest'ultima è esposta a

situazioni di rischio. In un mercato del lavoro come quello italiano che registra una fortissima segregazione orizzontale delle donne nei settori a minor valore aggiunto e con altissimi livelli di precarietà, le lavoratrici sono quindi più esposte al manifestarsi di questo fenomeno.

Se la violenza domestica è un fenomeno ancora profondamente sommerso di cui i femminicidi rappresentano solo la punta dell'iceberg, le molestie sono ancora più invisibili e anche impercettibili, soprattutto dalle vittime. Vale a dire che le donne che subiscono forme di molestia più subdole e sottili non la percepiscono come tale. Commenti, apprezzamenti imbarazzanti sono fatti a cui tutte noi siamo abituate e lo consideriamo come un fatto normale, uno scotto da pagare per il fatto di essere donna. Le molestie scontano poi la "scarsa mediaticità". Poiché, fortunatamente, non arrivano mai al femminicidio e, quindi, sui giornali, vengono spesso trascurate nelle discussioni, a partire da quella sul piano nazionale antiviolenza, la cui stesura è in capo al Dipartimento Pari Opportunità.

La Convenzione di Istanbul prima e la Convenzione Ilo 190 sulle molestie poi sanciscono un principio fondamentale: il focus sulla vittima. Ciò vuol dire che al centro dell'azione c'è la vittima e la sua percezione dei fatti. E' violenza o molestia se la donna la percepisce come tale. Ma quali atteggiamenti sono identificabili come molestie? Rientrano in questa fattispecie tutti i "comportamenti indesiderati" posti in essere per ragioni connesse al sesso aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, umiliante o offensivo (Codice delle Pari Opportunità), al di là della volontà o consapevolezza di molestare.

Le molestie vengono ascritte alle "discriminazioni dirette" la cui responsabilità ricade sul datore di lavoro che deve garantire un ambiente di lavoro sano e a cui è affidato il sanzionamento di chi mette in atto tali comportamenti al termine del procedimento disciplinare. Non solo. La Convenzione Ilo passa dalla responsabilità dell'azienda al benessere e alla sicurezza nel posto di lavoro al lavoro e a tutti i rapporti che derivano dall'attività lavorativa. Quindi include anche le molestie subite da clienti, utenti o pazienti.

Dal punto di vista legislativo, però, dobbiamo sottolineare che le molestie sul lavoro non hanno la stessa tutela e garanzia che ha la violenza domestica, pur trattandosi di un fenomeno altrettanto diffuso. La discriminazione diretta è, infatti, un illecito disciplinare che arriva ad avere un profilo penalmente rilevante solo se si configura la violenza sessuale o gli atti persecutori (stalking). La mancanza della fattispecie di reato limita anche l'applicazione della Convenzione Ilo 190.

Altro fattore fondamentale è agire sui fattori che limitano la scelta delle donne di denunciare le molestie.

Oltre al fattore "percezione" e riconoscimento del comportamento illegittimo, c'è la paura di come una denuncia possa portare conseguenze a chi si ribella. In primis rispetto all'ambiente lavorativo, dalla reazione dei colleghi al rischio di perdere il lavoro. Inoltre, come dimostrano i dati delle consigliere di parità, la maggior parte delle donne temono che il proprio compagno/marito le accusi di aver tenuto un comportamento ambiguo che è stato frainteso. Tutti questi fattori vanno sotto il fenomeno della vittimizzazione secondaria delle donne.

Overo quel meccanismo che, grazie alla cultura retrograda del nostro Paese, si manifesta ogni volta che una donna si ribella alle violenze o agli abusi e viene colpevolizzata per ciò che ha subito dalle istituzioni a cui chiede aiuto o dall'ambiente in cui vive. Su tutti questi fenomeni un ruolo fondamentale deve essere svolto da una formazione che punti alla destrutturazione degli stereotipi, al rispetto delle differenze e al riconoscimento dei comportamenti violenti o molesti.

Se guardiamo all'Europa scopriamo che è la Germania a mantenere il primato delle denunce per molestie. Questo avviene per due fattori uno la forte consapevolezza di ciò che è molestia e cosa no e, ancora più importante, la fiducia nella risposta delle istituzioni a cui ci si rivolge. Le scarse denunce registrate in Italia, quindi, non sono la dimostrazione della residualità del fenomeno, ma la scarsità di consapevolezza e la sfiducia di avere giustizia.

Sulla formazione nei posti di lavoro, come sindacati confederali, l'anno scorso abbiamo dato vita ad un corso di formazione sui temi delle molestie e della violenza con l'Inail, il progetto Sp@ce che ha coinvolto circa 4200 tra Rappresentanti sindacali unitari (Rsu), Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza (Rls) e delegati. L'obiettivo era quello di attivare la sensibilità dei partecipanti in modo da migliorare la capacità dei nostri rappresentanti sindacali di cogliere i segnali della violenza e delle molestie, compresa quella domestica. Stiamo lavorando per chiedere all'Inail un secondo modulo.

Sempre sul piano della formazione, come Cgil abbiamo inserito un modulo sulle molestie sui posti di lavoro nel Piano formativo nazionale che sarà obbligatorio per i sindacalisti a tutti i livelli, a partire dai segretari generali a scendere. Abbiamo, inoltre, avviato dei gruppi di lavoro su Salute e sicurezza di genere, con un focus specifico sulle molestie. L'obiettivo è quello di analizzare le buone pratiche contrattuali, sia a livello di contratti nazionali che di integrativi, creare una "cassetta degli attrezzi" per i nostri sindacalisti. Stiamo inoltre studiando, da un lato, come rendere i "documenti di valutazione del rischio" delle aziende più idonei a cogliere le situazioni di molestie; dall'altro come migliorare ed ampliare il riconoscimento dell'Inail dei danni correlati a questi comportamenti. C'è un altro nodo da approfondire, ovvero quello della gestione nelle aziende dei casi di molestia.

SINDACATO CISL

VIOLENZA / MOLESTIE SUL LAVORO

Premessa

La violenza di genere è un fenomeno largamente diffuso e presente in tutti i Paesi, in forme differenti a seconda dei contesti e delle diverse condizioni socio-culturali: violenze psicologiche, maltrattamenti, sfruttamento, discriminazioni, fino alla forma più drammatica del femminicidio.

La violenza resta un fenomeno legato a doppio filo con il tema del lavoro e la necessità di rilancio dell'occupazione femminile. Il lavoro, l'indipendenza economica, è fondamentale per liberarsi dalla violenza stessa e ricostruire in autonomia il proprio futuro.

Ma la violenza non risparmia neanche i luoghi di lavoro dove, insieme alle diverse forme di discriminazione presenti (es. gap salariale, segregazione, orizzontale e verticale) - anch'esse violenza - stanno prendendo sempre più piede, sebbene ancora in gran parte sommerse, le molestie sessuali e di genere, alimentate da stereotipi e norme sociali e comportamentali. Ovviamente, esistono anche casi di molestie nei confronti di lavoratori ma la maggior parte di essi riguarda donne lavoratrici.

Le campagne di denuncia a livello internazionale (v. caso del cine-produttore americano Harvey Weinstein – 2017) e poi nazionale, hanno contribuito negli ultimi anni a rompere il silenzio e a mettere ancor più in evidenza la necessità di affrontare la questione in modo tempestivo e adeguato a tutti i livelli.

Alcuni dati

Secondo gli ultimi dati a nostra disposizione (Istat) si stima che siano 1 milione 404mila (8,9% delle lavoratrici attuali o passate) le donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro.

Con riferimento ai soli ricatti sessuali sul luogo di lavoro si stima che, nel corso della vita, 1 milione 173mila donne (7,5%) ne sono state vittime per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni nella carriera. Nell'80,9% dei casi, le vittime non ne hanno parlato con alcuno sul posto di lavoro. Il 33,8% ha cambiato volontariamente lavoro o ha rinunciato alla carriera, il 10,9% è stata licenziata o non è stata assunta. Oltre a vedere compromessa la loro piena partecipazione nel mercato del lavoro, le vittime hanno maggiori rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

È un bene, quindi, che il tema delle violenze e delle molestie sessuali stia ricevendo sempre maggiore attenzione affinché le vittime non si sentano più sole e colpevoli (vittimizzazione secondaria) e che i fatti non vengano minimizzati.

Risultati a livello politico e normativo con il contributo del sindacato

A livello internazionale, un traguardo importantissimo più recente nel cammino verso l'eliminazione delle molestie e della violenza nel mondo del lavoro, anche con il forte contributo del Comitato donne del Sindacato internazionale, è stato raggiunto grazie all'approvazione della Convenzione OIL – Organizzazione Internazionale del Lavoro – n. 190 e la relativa Raccomandazione n. 206 del 2019. Un traguardo storico, una grande vittoria di civiltà che ha visto convergere sul progetto di Trattato la maggioranza dei 187 Stati membri dell'OIL.

L'importanza del risultato sta anche nella peculiarità dello strumento Convenzione, in quanto giuridicamente vincolante a livello internazionale, e della relativa Raccomandazione quale guida e orientamento nell'applicazione corretta delle norme e dei principi contenuti nella Convenzione stessa. La nuova norma, che si propone di proteggere tutti i lavoratori e le lavoratrici a livello globale, a prescindere dal loro status contrattuale, include anche il personale in formazione, in tirocinio e apprendistato, volontari, persone in cerca di lavoro, candidati al lavoro e parti terze.

Riconosce, inoltre, come potenziali vittime, anche coloro che esercitano autorità, doveri o responsabilità propri di un datore di lavoro.

La violenza e le molestie vengono ricondotte ad un insieme di comportamenti che mirano o possono provocare danni fisici, psicologici, sessuali o economici.

Spetta agli Stati membri mettere in campo tutte le iniziative necessarie per assicurare in ogni luogo di lavoro tolleranza zero contro questi fenomeni.

Nel nostro Paese, dopo la ratifica avvenuta con la legge n. 4/2021, la Convenzione è entrata definitivamente in vigore il 29 ottobre 2022.

Ciò sicuramente rappresenta un ulteriore impulso per una politica nazionale di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e per la ratifica di altri Paesi che ancora non hanno provveduto.

A livello europeo, molto importante l'adesione dell'Unione Europea alla "Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica", meglio nota come Convenzione di Istanbul (2011), faro/guida nell'azione di prevenzione e contrasto della violenza in tutte le sue forme, e la "Strategia per la parità di genere 2020-2025" che prevede, tra le altre cose, l'ampliamento e una maggiore armonizzazione in tutt'Europa dei reati contro le donne, estendendoli anche alle molestie sessuali, agli abusi e alle mutilazioni genitali femminili, fenomeno questo che, attraverso l'immigrazione riguarda anche il nostro Continente.

Sul tema della violenza è prevista a breve anche l'emanazione di una nuova direttiva europea. A livello nazionale, è da segnalare il Piano Strategico nazionale contro la violenza di genere e la violenza domestica espressamente previsto e finanziato con i fondi PNRR e che affronta la violenza a tutto campo, dagli aspetti educativi e culturali alla protezione e tutela delle vittime. A tale riguardo, a fine 2023 è stata approvata una nuova legge (legge n. 168/2023), che rende più stringenti le norme contro i reati di violenza e accelera le procedure giudiziarie per interventi più tempestivi e più efficaci a maggior garanzia della sicurezza delle vittime. In campo lavorativo, è stato rilanciato il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le lavoratrici del pubblico impiego, come previsto anche nella Direttiva del Ministro della Pubblica amministrazione n. 2/2019, e l'approvazione della legge contro la violenza in corsia, anche se continuano ancora gli episodi di aggressione nei confronti del personale sanitario.

Imprese e sindacati in campo in Italia contro le molestie e la violenza nel mondo del lavoro

Dal 2016, dopo il recepimento dell'Accordo Quadro europeo delle parti sociali sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 2007, imprese e sindacati stanno viaggiando insieme per contrastare in maniera concreta ed efficace questi fenomeni. A distanza di qualche anno si può dire che diversi contratti nazionali e aziendali, così come accordi territoriali (regionali e provinciali) che coinvolgono anche le Consigliere di Parità, le istituzioni ed enti locali, le realtà del terzo settore, hanno recepito l'Accordo. Attraverso la contrattazione e l'inserimento delle molestie e violenza nella valutazione dei rischi per la Salute e la sicurezza sul lavoro (SSL), si sta prestando particolare attenzione al problema al fine di creare contesti aziendali a misura di lavoratori e lavoratrici, dove il benessere organizzativo è foriero anche di maggiore produttività. Per aiutare le eventuali vittime, il sindacato sta continuando a lavorare anche attraverso la creazione di sportelli di ascolto e rilanciando quelli esistenti con l'obiettivo di diventare riferimento credibile per le lavoratrici e i lavoratori; ciò puntando anche sulla formazione del personale operativo sempre più specializzato ed in grado di riconoscere e affrontare adeguatamente le molestie e la violenza.

Imprese e sindacati possono contare inoltre sul nuovo strumento introdotto dalla legge 162/2021, cioè la certificazione per la parità di genere, che prevede misure premiali (sgravi contributivi pari all'1% per max 50.000 euro annui per azienda), anche negli appalti pubblici, per le aziende che vi aderiscono. Il sistema della certificazione prevede tutta una serie di indicatori (KPI), tra cui, nell'area delle risorse umane, anche la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela degli ambienti di lavoro, con particolare riferimento a molestie o mobbing. Occorre, pertanto, oltre alla necessità di sostenere il ruolo del sindacato e della contrattazione, lavorare per potenziare questi indicatori, anche quelli relativi alle molestie, superando alcune criticità attuali:

- i KPI sono stati individuati senza specifica consultazione con il sindacato;
- non è previsto come pre-requisito l'applicazione, da parte dell'azienda, di un CCNL stipulato dalle Organizzazioni sindacali;
- non è previsto ruolo per le rappresentanze aziendali nella procedura di certificazione, ma solo l'obbligo per il datore di lavoro di fornire un'informativa annuale sul grado di adeguamento alla Prassi di riferimento (Prassi Uni-Pdr 125/2022). In caso di criticità, le imprese saranno segnalate all'organismo di certificazione, con assegnazione di un termine, non superiore a 120 giorni, per la rimozione delle stesse (decreto 29.4.22 di recepimento del documento Uni);
- non è previsto alcun ruolo della contrattazione collettiva nel piano strategico di adeguamento agli indicatori KPI, ruolo che andrebbe invece esplicitato, eventualmente prevedendo un punteggio aggiuntivo se il piano è adottato d'intesa con il sindacato;
- le associazioni datoriali non fanno parte del previsto Comitato Tecnico Permanente presso il Dip.to Pari Opportunità con Ministero del lavoro, Mise, Consigliera di Parità, esperti e sindacati.

Insomma, con le norme internazionali, europee e nazionali di riferimento, con gli strumenti applicativi che abbiamo a disposizione, che possono sicuramente essere migliorati, e con l'impegno e la collaborazione fattiva tra istituzioni imprese e sindacati, possiamo dire che il mondo del lavoro si avvia ad essere un luogo più rispettoso della dignità di tutte e tutti coloro che vi operano.

SINDACATO UIL

VIOLENZA / MOLESTIE SUL LAVORO

Le molestie e la violenza, sul lavoro come in ogni altro ambito della società, sono un fenomeno che ha un'origine culturale, in modo particolare quando si parla di molestie sessuali o basate sul genere, e psico-sociale.

Le molestie e la violenza sulle donne (perché questa è, almeno fino all'arrivo della Convenzione 190 dell'ILO, l'accezione con la quale si intendono generalmente questi due termini), anche sul lavoro, sono la punta visibile di un iceberg che nasce molto più in profondità: da una cultura ancora profondamente maschilista e patriarcale, da una concezione delle donne ancora come inferiori (meno brave, meno competenti, meno talentuose) all'uomo; come proprietà o estensione di un uomo; come naturalmente

(aggettivo pericoloso) propense al lavoro di cura e, di conseguenza, a esso sacrificate, al contrario degli uomini per i quali è, invece, naturale la dedizione al lavoro e l'ambizione alla carriera.

Le “prove” di questa concezione delle donne sono disseminate ovunque nella nostra società: dall'organizzazione del lavoro a quella della famiglia, dalla rappresentazione delle donne nelle pubblicità e nei media in generale alla loro assenza (o quasi) nei contesti decisionali, fino ad arrivare allo squilibrio nelle iscrizioni delle giovani ragazze alle facoltà tecnico-scientifiche e a quelle umanistiche o pedagogiche. Per tornare più vicino al tema di questo documento (anche se, come sappiamo, poche cose sono più vicine a questo tema del concetto di discriminazione), un importante segnale evidente di quanto, in breve, descritto sopra è anche il dato sugli autori degli omicidi di donne, che raramente sono sconosciuti: nella stragrande maggioranza dei casi, si tratta di un uomo che faceva parte della vita della vittima, spesso il compagno o l'ex compagno, altre volte il padre, un fratello o addirittura il figlio (nel 2023 sono state uccise 120 donne, di queste, 97 sono state ammazzate in ambito familiare/affettivo). Fermo restando la particolare incidenza di questo fenomeno nei confronti delle donne, nell'occuparci di una migliore e più efficace azione di contrasto delle molestie sul lavoro (intendendo qui, ancora, l'accezione più tradizionale di molestie di genere), non possiamo perdere l'occasione rappresentata dalla Convenzione ILO n. 190, ratificata dall'Italia nel 2021, che affronta in maniera organica e sistemica tutto l'ambito dei comportamenti vessatori sul lavoro, ricomprendendoli dentro il termine “molestie e violenza” che ricorre nel testo. Per un mondo del lavoro più sano, più sicuro, dove le persone e la loro dignità siano più tutelate e il concetto ampio di benessere rimesso al centro.

Se davvero si vuole arrivare all'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, come chiede il titolo della Convenzione, è necessario innanzitutto un cambiamento di mentalità riguardo proprio il concetto di “molestia” e, soprattutto, serve un approccio ampio, che affronti il fenomeno a monte – indagando, gestendo e neutralizzando le sue cause più profonde.

Per poter realizzare questo, come la stessa Convenzione indica, è necessario un impegno congiunto, da parte delle istituzioni e da parte delle aziende, per rivedere completamente prassi organizzative, accettabilità di determinati comportamenti, modalità di lavoro. Un impegno che il Sindacato non ha mai fatto mancare né ha mai smesso di richiedere ai propri interlocutori, utilizzando il suo strumento principale – la contrattazione – per guadagnare spazi e strumenti di tutela sempre maggiori.

Normativa nazionale

Prima della ratifica della Convenzione ILO n. 190 (Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro) le molestie sul lavoro erano (e sono tutt'ora) disciplinate, nell'ordinamento italiano, nel Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198), all'interno del Libro III, Capo I, dedicato alle discriminazioni. Come si legge all'art. 26, infatti, “sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi

lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo". Questa scelta del legislatore, di inserire la molestia tra le discriminazioni, si spiega non con una reale possibilità di sovrapposizione tra le due fattispecie (la molestia è lesiva prima di tutto della dignità della persona, prima ancora che dell'uguaglianza), ma con l'intenzione di allargare il più possibile la tutela nei confronti dei soggetti molestati, estendendo a questi le peculiarità tipiche del sistema antidiscriminatorio, tra cui, in primo luogo, l'alleggerimento o parziale inversione dell'onere della prova (si veda art. 40 d. lgs. 198/2006).

Vale la pena menzionare che già con la legge n. 205/2017 è stato aggiunto il comma 3-ter al già citato art. 26 del Codice delle Pari Opportunità, il quale già allora tracciava un collegamento, per quanto riguarda i casi di molestie sul lavoro, tra il diritto antidiscriminatorio e la normativa in materia di salute e sicurezza, citando l'articolo del codice civile che è alla base di quest'ultima: "3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza".

Dal punto di vista penale, è bene sottolineare che nel nostro ordinamento non esiste un reato specifico di molestie e violenza sul lavoro: abbiamo, infatti, il reato di violenza privata, di violenza sessuale, di molestia, di stalking. Addirittura, in un caso abbastanza recente di molestie sul lavoro ai danni di due dipendenti di un centro estetico, è stato fatto ricorso alla disciplina dei maltrattamenti in famiglia in ragione della parafamiliarità del contesto e delle relazioni interpersonali tra i soggetti coinvolti. Una disciplina a parte definisce (per via giurisprudenziale), invece, altri tipi di condotte vessatorie sul lavoro: ad esempio il mobbing, lo straining, il bossyng.

Convenzione C190: disposizioni e novità

La C190 è stata approvata in seno all'ILO nel 2019. Il testo è stato ratificato dall'Italia con la legge n. 4/2021 ed è formalmente entrato in vigore a ottobre 2022. Ad oggi, non è stata adottata alcuna forma di legislazione, né legge ordinaria né regolamenti attuativi, che "traduca" le disposizioni della Convenzione in obblighi, procedure e sanzioni specifiche per i datori di lavoro (e non solo), nonostante la Convenzione stessa ponga dei vincoli per l'ordinamento interno del Paese che la ratifica, che deve allineare la propria legislazione nazionale. Tuttavia, bisogna anche ricordare che il contenuto della Convenzione, è, sulla base di quanto disposto dall'art. 117, comma I della Costituzione in merito ai vincoli fissati dagli obblighi internazionali, immediatamente vincolante e quindi, ad esempio, impone ai giudici di tenerne conto nell'interpretazione della normativa nazionale.

La C190 adotta (e promuove) un approccio integrato, inclusivo e fondato sulla prospettiva di genere. Questa dichiarazione ci aiuta anche nel delinearne i contenuti principali.

“Un approccio INTEGRATO”: significa che, come impostazione, deve abbracciare i diversi tipi di legislazione in maniera coerente e preveda l'azione coordinata di tutte le istituzioni competenti. Questo richiede la definizione di un quadro organico che includa la legislazione del lavoro, le politiche sulle pari opportunità e non discriminazione, la legislazione sulla salute e sicurezza sul lavoro e la legislazione penale. Non si deve scegliere se le molestie e la violenza sul lavoro debbano essere normate all'interno di un sistema piuttosto che di un altro: tutti questi tipi di legislazione devono essere messi a fattor comune, devono lavorare insieme per garantire la maggior tutela possibile a tutte e tutti.

“Un approccio INCLUSIVO”: la volontà è stata quella di estendere il più possibile il perimetro della “copertura” della Convenzione, perché nessuno venisse lasciato indietro. In primo luogo, dunque, è molto ampio il campo dei soggetti protetti dalla convenzione (non solo lavoratrici e lavoratori, con qualunque forma contrattuale, ma ‘le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro’); è molto ampio il concetto di mondo del lavoro, che non è più solo il posto di lavoro, poiché la Convenzione riguarda violenza e molestie che si verificano ‘in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro’. Vale la pena ricordare qui, anche se per ragioni di spazio non è possibile approfondire, che la C190 tratta anche un fenomeno che in Italia è, soprattutto per alcuni ambiti professionali (in particolare la sanità, i trasporti, la scuola e tutti i settori che hanno un rapporto diretto con il pubblico), pericolosamente in crescita: quello delle violenze per conto di terzi (tra cui utenti e pazienti).

È, infine, e forse soprattutto, molto inclusiva la stessa definizione di molestie e violenza adottata dalla C190:

a) l'espressione “violenza e molestie” nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;

b) l'espressione “violenza e molestie di genere” indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Dentro il termine “violenza e molestie” sono, quindi, ricomprese tutte le fattispecie di condotte vessatorie sul lavoro. La creazione di una categoria “unitaria” non è una scelta puramente lessicale ma rileva sul piano dell'efficacia della tutela di chi è vittima di questo tipo di comportamenti.

Infine, “un approccio INCENTRATO SULLA PROSPETTIVA DI GENERE”: questo perché, se è vero che la Convenzione si rivolge a uomini e donne, è anche vero

che, già dalla parte introduttiva del testo come anche in diversi articoli sia della Convenzione che della annessa Raccomandazione, si riconosce che le donne sono colpite in modo sproporzionato e che una protezione efficace richiede che si affrontino le cause radicate nella società, come ad esempio 'stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere'.

Se, da una parte, l'elemento più noto, discusso e apprezzato della C190 è l'esplicita richiesta di inserimento di molestie e violenze all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), non ha forse ricevuto l'attenzione che meriterebbe l'aver tracciato un collegamento diretto e non ambiguo tra molestie e violenza, da una parte, e discriminazioni, dall'altra.

Questo legame diretto qualifica, correttamente, molestie e violenza come un fenomeno culturale e suggerisce, per raggiungere l'obiettivo della sua "eliminazione", come richiesto dallo stesso titolo della Convenzione, l'utilizzo di misure che vadano ad agire sulla cultura (dell'azienda ma della società in senso più esteso, dato che i destinatari della C190 sono sia i Governi che i datori di lavoro) più che misure di tipo securitario.

Questioni aperte

• **Le definizioni:** tra molestie, violenza, mobbing, e molto altro rischia di crearsi molta confusione e, soprattutto, compromettere la protezione delle vittime.

La grande frammentazione delle fattispecie delle condotte vessatorie presente in Italia riduce, di fatto, il livello e l'efficacia della tutela. Attualmente sembra esserci una tendenza, sul piano giuridico, a "riconurre qualsiasi fenomeno di violenza e molestie sul lavoro al mobbing quale 'fattispecie ombrello', nonostante i suoi ontologici e rigorosi limiti¹ applicativi". Questi ultimi portano a un tasso di rigetto delle istanze oggettivamente sopra la media. La Convenzione ci spinge ad attuare un cambiamento di approccio perché, fino a questo momento, generalmente le "molestie" venivano considerate solo i comportamenti di prevaricazione o aggressione a sfondo sessuale. Tutti gli altri casi vengono ricompresi sotto diverse fattispecie che, però, non hanno lo stesso tipo e gli stessi strumenti di tutela.

• **Il riordino della disciplina** e l'adozione di una specifica normativa che integri le disposizioni della C190 nella nostra legislazione in materia di salute e sicurezza. Attualmente le disposizioni normative che si occupano di molestie e violenza sul lavoro sono sparpagliate per il nostro ordinamento: questo porta a una generale incertezza e ambiguità rispetto a responsabilità, strumenti di tutela, sanzioni. Sarebbe necessario dare vita a una disciplina organica, dove venga data una definizione del fenomeno, definite le responsabilità dei datori di lavoro, esplicitati gli strumenti di prevenzione ma dove siano anche riportati in maniera

¹ In diversi passaggi della Convenzione (ad es. art. 11, sulla formazione, art. 6 sull'impegno, per gli Stati membri, a garantire la parità e la non discriminazione in materia di impiego e professione) e della Raccomandazione ma in modo particolare all'art. 8 di quest'ultima, che cita la discriminazione come fattore di rischio: "La valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro di cui all'articolo 9 c) della Convenzione dovrebbe tenere conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali. Un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata ai pericoli e ai rischi che: a) siano conseguenza delle condizioni e delle modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, a seconda dei casi; b) riguardino soggetti terzi, quali clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e il pubblico; c) siano conseguenza della discriminazione, dell'abuso dei rapporti di potere e delle norme culturali, sociali e di quelle relative al genere che favoriscono la violenza e le molestie".

chiara quali sono gli strumenti di tutela per le vittime, anche sul piano giuridico, e quali siano le sanzioni, sia per coloro che commettono molestie e violenza sul lavoro sia per i datori di lavoro inadempienti rispetto ai loro doveri di garantire un ambiente di lavoro sicuro e di vigilanza.

È necessario anche predisporre un decreto attuativo del d. lgs. 81/2008 che espliciti la necessità di inserire molestie e violenza nel processo di valutazione dei rischi, così come è accaduto per il rischio da stress lavoro-correlato.

• **La prevenzione: contrattazione e formazione in primo piano.**

Fino all'arrivo della C190 il tema della prevenzione di molestie e violenza sul lavoro era sostanzialmente materia di contrattazione collettiva (una centralità, quella del sindacato, riconosciuta anche dallo stesso Codice delle Pari Opportunità, all'art. 26 e soprattutto all'art. 50-bis). Tutt'oggi, le migliori pratiche che si possono trovare su questo tema sono state adottate grazie alla contrattazione e, in modo particolare, a quella di secondo livello (un esempio è il Protocollo siglato dalle categorie sindacali dei trasporti e ASPI – Autostrade per l'Italia). Nel 2016 CGIL CISL UIL, insieme alle controparti datoriali, hanno recepito l'Accordo quadro europeo del 2007 che contiene, tra le altre disposizioni, anche la "dichiarazione di intollerabilità" adottata da moltissime aziende. Oltre questo Accordo, tra gli anni Novanta e gli anni Duemila hanno cominciato a diffondersi i cosiddetti "codici di condotta": sostanzialmente un documento aziendale dove vengono identificate le norme comportamentali che ci si aspetta vengano rispettate dai dipendenti e i comportamenti non tollerati ma dove possono anche essere esplicitate procedure formali e/o informali di segnalazione di eventuali casi di molestie e violenza, sanzioni per gli autori e, in alcuni casi, può essere presentata una figura di riferimento nominata ad hoc ("consigliera di fiducia"). Ora, anche alla luce della C190, sarebbe necessario rilanciare e costruire a partire da questo fondamentale lavoro fatto dal Sindacato e sostenerlo con interventi legislativi specifici che supportino, ad esempio, attività di formazione, informazione e sensibilizzazione sul tema delle molestie e violenza.

A tal riguardo segnaliamo che, come richiesto dalla Convenzione stessa, è necessaria anche una formazione specifica per tutti gli operatori che si possono trovare a occuparsi di molestie e violenza sul lavoro: dagli ispettori alle forze dell'ordine, fino alla magistratura.

• **Linee guida per l'inserimento nel DVR.**

Allo stato attuale, la chiara indicazione della C190 di inserimento di molestie e violenza nel processo di valutazione dei rischi è sostanzialmente disatteso nella stragrande maggioranza delle aziende italiane. In parte perché ancora non vi è una diffusa conoscenza di questa richiesta ma soprattutto perché, parlando appunto di un fenomeno culturale, che la letteratura in materia avvicina infatti ai rischi psico-sociali, può essere difficile, per un datore di lavoro o per un RSPP, "operazionalizzare" il concetto per poterlo inserire nel DVR. A tal riguardo, sarebbe necessario che l'INAIL predisponesse delle linee guida che possano aiutare i datori di lavoro e tutti gli operatori della sicurezza nell'eseguire questa richiesta in una maniera che non sia, però, semplicemente finalizzata a spuntare una casella ma che prenda realmente e concretamente in esame i rischi e predisponga degli efficaci strumenti di prevenzione.

