

La Convenzione OIL 190 del 2019

Introduzione di Daniela Carlà¹

1. Noi Rete Donne ha il proprio focus nella democrazia paritaria e nel rapporto tra le donne e il potere. Il tema delle molestie è, dunque, prioritario per quel che rivela, denudando gerarchie e svelando relazioni di potere.

Riconoscere, nominare, denunciare le molestie ha un effetto dirompente nelle dinamiche di potere, anche per la dimensione del fenomeno e il coinvolgimento di tutti gli ambiti e i settori lavorativi. Dirompente e inarrestabile, come si è visto a partire dal *MeToo*.

Noi Rete Donne ha seguito tutto il processo di elaborazione e approvazione della Convenzione e della Raccomandazione OIL e, successivamente, la ratifica da parte del Parlamento italiano, costruendo occasioni di approfondimento e di utile confronto. Alcuni contributi sono presenti nel sito di *Noi Donne*, nella sezione relativa all'attività di *Noi Rete Donne*.

Il procedimento di ratifica è in via di conclusione; seguirà la fase di attuazione della Convenzione, mediante le opportune modifiche e integrazioni della normativa interna. Su alcune questioni vi è la competenza della UE e quindi per l'adeguamento sarà necessario completare l'accordo in sede di Ue. È una vecchia *querelle*, relativa alle competenze comunitarie in sede internazionale nella ratifica da parte degli Stati membri di convenzioni internazionali.

Si tratta di una Convenzione complessa ed importante, anche perché nelle premesse si riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del

¹ *Introduzione al Seminario di studio sulla Convenzione OIL 190 del 2019, organizzato da Daniela Carlà e Marisa Rodano nell'ambito della rete "Noi Rete Donne", svoltosi via web il 19 novembre 2020.*

del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani.

Entrerà in vigore dopo 12 mesi dalla data di registrazione delle ratifiche di due Stati membri (è stata già stata ratificata da due Stati Uruguay e Isole Fiji); per i singoli Stati entrerà in vigore dopo 12 mesi dopo la data di registrazione della ratifica.

2. La Convenzione comporterà un innegabile lavoro di implementazione e adeguamento della normativa nazionale, anche alla luce delle linee guida contenute nella Raccomandazione 206 che accompagna la Convenzione e che è stata approvata con l'astensione della Confindustria, interessata evidentemente ad avere maggiore discrezionalità nella implementazione. Come noto, l'OIL è una agenzia delle NU a struttura tripartita, cui partecipano lavoratori, datori di lavoro e Stati membri. Anche in Italia il confronto, come di consueto, è stato tripartito e proseguirà con tali caratteristiche. E' importante che riguardi sia il settore pubblico che quello privato, che investa le trasformazioni nel lavoro anche a causa della pandemia, che includa l'esposizione al rischio in itinere, che promuova l'attività di prevenzione anche azionando meccanismi di premialità, che approfondisca gli aspetti assicurativi, che ne definisca i confini rispetto ad altre forme di violenza, che ne valuti le esperienze di attuazione già dai primi risultati, con lo sguardo sempre rivolto alla declinazione di genere e alla specificità di genere nella valutazione del rischio.

In linea generale, andrà sempre tenuto in considerazione il *carattere inclusivo ed integrato* della Convenzione.

Inclusivo, perché trova applicazione per tutte le lavoratrici e i lavoratori, indipendentemente dall'esistenza o meno di un vincolo contrattuale (sono infatti ricompresi nella tutela lavoratrici e lavoratori in formazione, licenziati, volontari persone in cerca di impiego come pure i datori di lavoro ed anche soggetti terzi che gli Stati possono prendere in considerazione).

Si estende inoltre a tutto il mondo del lavoro, adottando non già il luogo di lavoro fisico e includendo tutti i settori economici e le circostanze in cui il lavoro si svolge (non solo durante il lavoro, ma anche in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro). Penso in particolare alle lavoratrici domestiche, ma non solo, perché i dati statistici disponibili denotano molestie anche nei confronti di donne che hanno un impiego nella fascia medio alta

Un approccio **integrato**, perché prevede interventi in materia di legislazione del lavoro, politiche di pari opportunità, salute, sicurezza sul lavoro e anche nel settore penale, ove del caso (art. 1).

3. La Convenzione ha una struttura complessa che poggia su tre pilastri:

1. protezione – prevenzione, 2. verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento, 3. Orientamento, formazione, sensibilizzazione.

Per quanto riguarda il secondo pilastro, il nostro sistema di tutela, anche per effetto di una giurisprudenza molto avanzata sul piano dei diritti dei lavoratori, già consente azioni risarcitorie a titolo di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale, il che riduce l'area di intervento, ma ritengo necessaria una rivisitazione delle tutele, con una riduzione dei tempi processuali, il riconoscimento di un ruolo alla consigliera di parità per la consulenza e la costituzione in giudizio, la previsione del patrocinio a spese dello Stato.

Si renderà a mio parere necessario anche un intervento sul versante penale, per colmare evidenti lacune. Allo stato nel nostro ordinamento è punita la violenza sessuale ai sensi dell'art. 609 bis del c.p., ma manca una specifica e autonoma configurazione per le molestie che non comportano la costrizione o l'uso della minaccia o l'abuso di autorità.

Il disegno di legge A.S.1597 /2019, presentato il 5 novembre 2019, contiene anche disposizioni volte al contrasto delle molestie sessuali e

delle molestie sessuali sul luogo di lavoro, introducendo una nuova fattispecie penale con l'art. 609 *ter*.

Il ddl formerà oggetto di dibattito insieme all'A.S. 655 del 2018 (prima firmataria Fedeli), antecedente alla Convenzione, che disciplina alcune ipotesi di molestie sessuali a tutela della dignità e della libertà della persona nei luoghi di lavoro.

Le partecipanti al nostro Seminario di studio hanno affrontato in modo specifico anche gli aspetti penalistici, rilevando alcune criticità sulla nuova formulazione dell'art. 609 *ter*. Contribuiremo alla decisiva fase dell'attuazione, alla quale dovranno concorrere tutti gli attori sociali e soprattutto quelli istituzionali interessati, compresi gli ispettori del lavoro e le consigliere di parità.

Dunque, l'impegno non è terminato.