

In questi giorni sono state rese note le motivazioni che hanno accompagnato l'assoluzione dell'ex direttore dell'Agenzia delle Entrate Palermo 1, denunciato da tre impiegate per molestie. La sentenza, pur confermando la veridicità dei fatti (lieve pacca sul sedere, dito sul bottoncino della camicetta proprio all'altezza del seno, sfioramento della zona genitale), assolve l'uomo in quanto immaturo, operante in un clima scherzoso e con gesti troppo fugaci per trarne piacere.

Di fatto, ancora oggi, l'inviolabilità della dignità e del corpo di una donna è subordinata al contesto (l'ambiente più o meno scherzoso), al livello di maturità dell'uomo e al suo godimento (se ne ha tratto piacere sessuale o meno). Motivazioni di questo tipo rischiano di fare scuola e determinare una battuta d'arresto all'evoluzione del comune modo d'intendere il rispetto della dignità delle donne.

In questo quadro, il sindacato è chiamato a monitorare, vigilare e creare cultura di genere attraverso tutti gli strumenti a disposizione, tra i quali possiamo senz'altro ascrivere la **dichiarazione congiunta firmata il 25 gennaio scorso tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL in recepimento dei contenuti dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto dalle parti sociali europee il 26 aprile 2007**. Quest'ultimo, si fonda sul concetto che il *"rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili"* e come tali condannate in tutte le loro forme. La finalità dell'Accordo del 2007 è di *"impedire e, se del caso, gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro. Esso condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi. Le imprese in Europa sono tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verificano"*. **Con il termine violenza, non si vuole indicare solo quella fisica ma anche quella psicologica e/o sessuale, sia che si tratti di episodi isolati che di comportamenti più sistematici tra colleghi, superiori, subordinati o terzi, dai casi minori di mancanza di rispetto fino agli atti più gravi.** Con la firma del 25 gennaio, finalmente, anche in Italia si converge sull'esigenza del reciproco rispetto della dignità e si conferma l'importanza e il ruolo delle parti sociali nel combattere il fenomeno della violenza e delle molestie, a tutti i livelli, nei luoghi di lavoro.

Riteniamo positivo che si sia giunti a tradurre l'accordo europeo in un impegno concreto delle parti sociali, anche se le misure di prevenzione o punizione da adottare andrebbero meglio specificate e non lasciate soltanto ai rapporti di forza tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali aziendali. In ogni caso, l'esigibilità dell'accordo, così come la declinazione dei contenuti in azioni concrete, dovranno essere richiesti con forza dalle Organizzazioni Sindacali che, come ci dimostrano le motivazioni della sentenza di Palermo, avranno tra gli altri l'importante compito di rendere operativo il protocollo condiviso senza lasciare spazio a interpretazioni giustificatorie che non tengano conto dei soggetti che subiscono la molestia, quasi sempre donne. Appunto.

[Comunicato Molestie](#)

Photo by [Claus Rebler](#) 