

Emmy Rossum, 32 anni, e Harry Lennix, 53, in una scena di *The Politician*, su Netflix nel 2019.



In Italia quasi un milione e mezzo di donne è stato importunato sul luogo di lavoro. Ora Assolombarda avvia dei corsi per spiegare ai manager di grandi aziende i comportamenti corretti da tenere con le loro collaboratrici

DI Monica Bogliardi

# La mia azienda DÀ UNA LEZIONE AI MOLESTATORI

**È** un esercito silenzioso che però non sfugge all'ultima fotografia dell'Istituto nazionale di statistica datata 13 febbraio 2018: sono un milione e 404 mila le italiane che nel corso della loro vita hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro, 425 mila negli ultimi tre anni. Per essere assunte, per mantenere il posto o per ottenere progressioni di carriera. Nell'80,9 per cento dei casi le vittime non ne hanno parlato con i colleghi o con i superiori. Quasi nessuna (solo lo 0,7 per cento) ha sporto denuncia alle forze dell'ordine.

Portare a galla questo fenomeno, ma soprattutto mettere in campo strategie per prevenirlo, è lo scopo del progetto pilota **Impresa 4.Donna**, che parte in novembre, ideato dall'Advisory Board per la Responsabilità Sociale delle Imprese di Assolombarda. «Alla base c'è il fatto che le aziende non sono più solo luoghi di produzione di beni e servizi, ma luoghi di coesione sociale. Se oggi solo il 30 per cento mette in atto strategie che le fanno definire "solidali", il 70 per cento non lo fa, ma in dieci anni la proporzione è destinata a invertirsi», spiega a

Grazia Gabriella Magnoni Dompé, presidente del comitato. «Perché si comincia a capire che se un'azienda è solidale non solo fa la cosa giusta, ma sarà premiata dal mercato: i fondi che investono sulle imprese si orienteranno sempre più su quelle con un bilancio sociale, che inquinano meno, che puntano sulla prevenzione del problema molestie. Quello che oggi è un costo, domani sarà un guadagno».

Il progetto Impresa 4.Donna si articolerà in una serie di corsi tenuti da due avvocatessse, Tatiana Biagioni e Silvia Belloni, a dirigenti, quadri e responsabili delle Risorse Umane di Assolombarda e di Hewlett-Packard Enterprise ed Hermès, i cui presidenti siedono nel comitato. E arriva dopo un accordo siglato tra 150 aziende di Assolombarda e i sindacati dei lavoratori che ha raccolto 100 mila euro, poi devoluti a cinque reti anti-violenza che operano nelle province di Milano e di Monza-Brianza. Perché le molestie vanno affrontate con alleanze strategiche di lavoratori e imprenditori. «Durante i corsi spieghiamo che aziende e donne mole-

state sono dalla stessa parte, alleate contro i molestatori», dice la giuslavorista Tatiana Biagioni. «Definiremo i comportamenti errati, ovvero quelli che rispondono a due requisiti: sono indesiderati per chi li riceve e violano la dignità creando un clima degradante. Qualche esempio: allusioni e battute sulla vita personale o sessuale sono molestie verbali. Email, messaggi, immagini con contenuti erotici o porno, sono molestie. Comportamenti offensivi: una donna mi ha raccontato che il suo capo la costringeva a salire su una scala per andare a prendere dei fascicoli e poterle così spiare la biancheria intima. Poi ci sono tutti i contatti fisici inappropriati, come carezze su testa, collo, ginocchia e gambe. Per non parlare dei ricatti alla collega con cui c'è stato un flirt, tipo: "Se non fai questo, racconto di noi due". Anche insistere con gesti piacevoli, come mettere una rosa sulla scrivania della collega tutti i giorni, ma non graditi, alla lunga diventa molestia».

## Purtroppo le donne oggi, di fronte alle molestie "professionali", non denunciano. Che cosa fanno?

«Instaurano meccanismi di autodifesa soft, come il non farsi trovare sole in ufficio o in ascensore con il collega che le perseguita», continua Biagioni. «Ma spesso non funziona. Noi diciamo alle donne che è meglio, come primo passo, dire al predatore, con pacatezza, che il suo modo di fare non è gradito. E alle aziende spieghiamo che vanno trovati meccanismi che tutelino la dipendente senza esporla. Come creare una figura di riferimento aziendale, anche un consulente esterno, cui denunciare comportamenti scorretti».

Se non si riesce a prevenire le molestie, e queste hanno avuto luogo? Le donne hanno modalità legali con cui ottenere giustizia. «Le molestate licenziate perché non hanno voluto asservirsi al capo devono sapere che il licenziamento è nullo e si può fare una causa per il reintegro. Ma si può anche procedere in campo penale.

Tentata violenza sessuale e maltrattamenti sul lavoro sono reati», dice la penalista Silvia Belloni. «Il ruolo del referente aziendale dev'essere anche quello d'indirizzare la persona molestata verso il percorso civile o penale. Entrambi portano a risarcimenti del danno, nell'arco di un paio di anni, che possono essere di diverse migliaia di euro. L'azienda stessa rischia di essere chiamata a rispondere per "omesso controllo sul dipendente". E di andare incontro a gravi danni di immagine».

## È importante che alcune aziende diano l'esempio: copiare chi agisce bene è uno dei meccanismi della concorrenza.

Si spera che sempre più imprenditori seguano Assolombarda, HPE ed Hermès. «Abbiamo sposato il progetto anche se finora non abbiamo avuto casi di molestie: per metterci la faccia come azienda. Da sempre abbiamo messo al centro l'essere umano. Chi lavora da noi, per esempio, non è valutato sulla base del suo orario di lavoro, ma sull'effettivo contributo apportato in azienda», dice Stefano Venturi, presidente e ceo di Hewlett-Packard Enterprise. «Avevamo già fatto seminari sulle molestie psicologiche, come la pressione di un capo che punta a far sentire in colpa il sottoposto. E organizzato colloqui per insegnare a dialogare a persone di sesso e cultura diverse. Un'azienda ha solo da guadagnare mettendo una donna in condizione di lavorare serena: i team misti sono i più efficaci. E, viceversa, una donna che lavora in modo consapevole, è potenzialmente meno disposta ad accettare le molestie».

Francesca di Carrobio, amministratrice delegata di Hermès Italia, più di 200 dipendenti, dice: «Il rispetto per l'essere umano deve essere al centro della cultura d'impresa. Abbiamo accettato di essere una delle tre startup perché questi corsi, parlando di come una mano sulla spalla possa essere male interpretata e soprattutto non gradita, insegnano questo valore». ■

## Il consiglio

«I meccanismi di autodifesa soft, come non farsi trovare sole in ufficio, non funzionano», spiega l'avvocata Tatiana Biagioni. «Le aziende devono proteggere le dipendenti senza esporle»



Da sinistra, Gabriella Magnoni Dompé, presidente del comitato consultivo per la Responsabilità Sociale delle Imprese di Assolombarda. Sopra, Stefano Venturi, presidente e ceo di Hewlett-Packard Enterprise. A destra, Francesca di Carrobio, amministratrice delegata di Hermès Italia.

