

RI-CONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

The logo of INAIL (Istituto Nazionale per lo Studio e la Cura degli Infortuni e delle Malattie del Lavoro) is displayed. It consists of the word "INAIL" in white, bold, uppercase letters, positioned at the top of a solid dark blue rectangular background.

INAIL

Pubblicazione realizzata da

Inail

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (*Cug*)

A cura di

Antonella Ninci *Presidente Cug Inail*

Redatto dalla Commissione Cug *Prevenzione e contrasto alle discriminazioni di genere*:

Chiara Breschi, Liliana Bianchi, Marta Clemente, Maria Teresa Fagnoli, Stella Maria Sangermano, Lucia Anna Rita Sonnante, Federica Venanzetti

Per informazioni

Inail – Cug

p.le G. Pastore, 6 - 00144 Roma

inail-segreteriacug@inail.it

www.inail.it

© 2021 Inail

Gli autori hanno la piena responsabilità delle opinioni espresse nelle pubblicazioni, che non vanno intese come posizioni ufficiali dell'Inail.

Le pubblicazioni vengono distribuite gratuitamente e ne è quindi vietata la vendita nonché la riproduzione con qualsiasi mezzo. È consentita solo la citazione con l'indicazione della fonte.

INDICE

PREMESSA	2
Definizioni	4
Norme in ambito europeo	5
Normativa in ambito nazionale	11
La Convenzione OIL 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro	16
I profili penalistici	21
Come riconoscere situazioni di molestie e violenza.	23
Come prevenire situazioni di molestie e violenza	28
Cosa fare e a chi rivolgersi se subiamo o siamo testimoni di un evento di molestia o violenza.	30
Strumenti per incentivare le buone pratiche per prevenire molestie e violenza sul lavoro: i codici aziendali	32
Riferimenti bibliografici	35

PREMESSA

Il fenomeno della violenza e delle molestie è significativo in Italia, anche in ambito lavorativo.

I risultati della prima indagine nazionale sul tema specifico della violenza e molestia di tipo sessuale, pubblicati dall'Istat nel 2018¹, evidenziano che sono 8.816.000 le donne dai 14 ai 65 anni che nel corso della loro vita hanno subito una qualche forma di molestia sessuale. Il problema non è solo femminile, dato che 3.874.000 uomini hanno dichiarato di aver subito almeno una molestia.

In ambito lavorativo, 1.404.000 donne tra 15 e 65 anni hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche² da parte di un collega o di un datore di lavoro, o ricatti sessuali sul posto di lavoro.

Le molestie e le violenze di tipo sessuale sono però solo un aspetto del problema, che riguarda una casistica molto più vasta, tra cui le molestie psicologiche e quelle fisiche.

La pandemia da Covid-19, che ha imposto a molti lavoratori, tra cui circa il 90% dei dipendenti delle amministrazioni centrali, e oltre il 70% delle Regioni, di lavorare da casa, ha incrementato il rischio della violenza di genere tra le mura domestiche, che si somma a quello sul luogo di lavoro, non annullato dal *lockdown*, durante il quale può essere aumentato il rischio della molestia psicologica.

Pertanto, è oggi quanto mai importante potenziare la comunicazione su tale tematica sensibilizzando tutti i lavoratori.

L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica, anche allo scopo di migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, riducendo, allo stesso tempo, il rischio di infortuni e malattie professionali. Per questo le norme

¹ Istat, "Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro. Anni 2015-2016". 13 febbraio 2018.

² Le molestie fisiche sessuali sul lavoro vengono rilevate dai 15 anni (età attiva dal punto di vista lavorativo) e si riferiscono ai tentativi da parte di colleghi, superiori o altre persone sul posto di lavoro di toccare, accarezzare, baciare la donna contro la sua volontà.

internazionali e nazionali prevedono una serie di strumenti operativi a disposizione della Pa e dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug), oggi riuniti in una rete che conta 172 amministrazioni.

Il Cug ha, tra i suoi compiti, anche quello di proporre azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo o interventi e progetti, tramite codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche. La Direttiva 2/2019³ rafforza il ruolo del Cug, sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, promuovendo anche la costituzione dei nuclei di ascolto organizzato all'interno dell'amministrazione.

Il protocollo, firmato tra Ministero della Funzione pubblica, Ministero per le Pari opportunità e Rete nazionale dei Cug, sul contrasto alla violenza di genere,⁴ definisce ulteriormente il ruolo dei Comitati, quali "antenne" per la percezione di questo fenomeno nelle amministrazioni e prevede azioni finalizzate a fare emergere e recepire le segnalazioni di violenza di genere.

Inoltre, a seguito dell'avvio della procedura di ratifica da parte dell'Italia, con la legge 15 gennaio 2021 n. 4, della Convenzione n. 190 dell'OIL sull'eliminazione delle molestie e violenze sul luogo di lavoro, il quadro normativo in materia è in evoluzione.

Il presente opuscolo, senza pretese di esaustività, ha l'obiettivo di fornire informazioni su come riconoscere le situazioni di violenza e molestia sul proprio luogo di lavoro, affinché ogni lavoratore e lavoratrice, anche in virtù del ruolo ricoperto nell'organizzazione, prenda piena coscienza del problema e si attivi per

³ Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".

⁴ Protocollo di intesa tra Ministra per la Pubblica amministrazione, Ministra per le Pari opportunità e Rete nazionale dei Cug, sul contrasto alla violenza di genere, del 18 novembre 2020

riconoscere, contrastare e prevenire questi fenomeni, sapendo a chi segnalarli per ottenere aiuto.

Definizioni

Molestia sul lavoro: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, , dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

Norme in ambito europeo

Direttiva 2002/73/CE da cui si desumono i concetti di

- **“molestie”**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;
- **“molestie sessuali”**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

Convenzione OIL del 22/06/1981 n.155 sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

Raccomandazione 92/131/CEE del 27/11/1991, più volte richiamata dalla nostra giurisprudenza, che sollecita gli Stati membri affinché si adoperino per promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro è inammissibile; quindi li esorta a rivedere e, se del caso, a completare la legislazione vigente sulla lotta al mobbing e le molestie sul luogo di lavoro; esorta le parti sociali ad elaborare strategie di lotta contro il mobbing e la violenza sul luogo di lavoro.

Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'08/10/2004 richiamato dall'articolo 28 comma 1 del d.lgs.81/2008, rileva che la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori “stressogeni”.

Convenzione OIL del 15/06/2006 n.187 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26/04/2007, recepito anche in Italia con accordi interconfederali, volto ad

impedire e gestire le molestie e la violenza fisica sul luogo di lavoro e condannare tutte le forme di molestia e di violenza con conferma del dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi. Da questo Accordo si desume che sul luogo di lavoro possono presentarsi differenti forme di molestie e di violenza che possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale
- costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici
- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, (es. utenti, pazienti ..)
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi che costituiscono reati

A tal fine l'Accordo ha, tra gli altri, l'obiettivo di fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori ed ai loro rappresentanti un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenze sul luogo di lavoro.

Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 sulla prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013 n. 77; strumento dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro che le politiche nazionali dovrebbero tenere in considerazione nel disporre in materia di salute e sicurezza sul lavoro con particolare riguardo alla violenza e alle molestie sul lavoro.

Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190 - Sulla eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro: costituisce un rafforzamento degli strumenti anche giuridici affinché cambino i comportamenti socio-culturali sia degli uomini che delle donne al fine di eliminare pregiudizi, costumi e prassi fondati su modelli stereotipati di genere.

La Convenzione entrerà in vigore a giugno 2021, 12 mesi dopo la ratifica di almeno due Stati membri, avvenuta nel mese di giugno 2020.

La Raccomandazione dell'OIL del 21/06/2019 n. 206, giuridicamente non vincolante, fornisce proposte e linee guida sull'applicazione della suddetta convenzione integrandola.

In particolare prevede che:

- gli Stati Membri dovrebbero trattare le violenze e le molestie sul lavoro nella legislazione relativa al lavoro ed all'impiego, alla salute e sicurezza sul lavoro, all'uguaglianza ed alla non discriminazione e, se del caso, nel diritto penale;
- gli Stati Membri dovrebbero adottare misure appropriate al fine di:
 - promuovere la Contrattazione Collettiva a tutti i livelli quale modalità per prevenire la violenza e le molestie sul lavoro e, ove possibile, attenuare l'impatto della violenza domestica nel mondo del lavoro;
 - sostenere tale contrattazione collettiva con raccolta e diffusione di informazioni di buone pratiche nei processi di negoziazione e nel contenuto dei contratti collettivi;
 - nella valutazione dei rischi sul luogo di lavoro (cfr. art.9 della Convenzione) si dovrà tenere conto dei fattori che aumentano le probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli ed i rischi psicosociali;
- gli Stati Membri dovrebbero adottare misure adeguate per i settori o le professioni o le modalità di lavoro che presentino maggiori possibilità di esposizione a violenze o molestie come il lavoro notturno, il lavoro svolto in maniera isolata, il settore sanitario, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, il settore dei trasporti, dell'istruzione o dell'intrattenimento;
- gli Stati Membri dovrebbero "finanziare, sviluppare, attuare e diffondere, a seconda dei casi:
 - programmi che intervengano sui fattori che aumentano la probabilità della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, inclusi la discriminazione, l'abuso dei rapporti di potere e le norme sul genere, quelle culturali e sociali che favoriscono la violenza e le molestie;
 - linee guida e programmi di formazione che tengano conto della prospettiva di genere e che supportino i giudici, gli ispettori del lavoro, gli agenti di polizia, i pubblici ministeri e altri funzionari pubblici nell'adempimento del proprio mandato in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, oltre a supportare i datori di lavoro del settore pubblico e privato, i lavoratori e le rispettive organizzazioni nella prevenzione e negli interventi relativi alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro;

- modelli di codici di condotta e di strumenti di valutazione del rischio in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, di natura generale e specifici per settore, che tengano conto delle situazioni specifiche dei lavoratori e di altri soggetti appartenenti ai gruppi di cui all'articolo 6 della Convenzione;
- campagne pubbliche di sensibilizzazione nelle diverse lingue del paese, incluse quelle dei lavoratori migranti residenti, che trasmettano il messaggio dell'inaccettabilità della violenza e delle molestie, in particolare della violenza e delle molestie di genere, affrontino gli atteggiamenti discriminatori e prevengano la stigmatizzazione delle vittime, dei querelanti, dei testimoni e degli informatori;
- programmi e materiali didattici sulla violenza e sulle molestie, inclusi la violenza e le molestie di genere, che tengano conto della prospettiva di genere, per tutti i livelli di istruzione e formazione professionale, in conformità con la legislazione e le circostanze nazionali;
- materiale per giornalisti e altri operatori dei mezzi di comunicazione sulla violenza e le molestie di genere, che includa le cause all'origine e i fattori di rischio, nel pieno rispetto della loro indipendenza e libertà di espressione;
- campagne pubbliche miranti alla promozione di luoghi di lavoro sicuri, salubri armoniosi, e liberi dalla violenza e dalle molestie”.

Alla Convenzione ed alla relativa Raccomandazione è dedicato uno specifico capitolo del presente opuscolo, dal momento che per l'Italia la ratifica è in fase di attuazione, a seguito della pubblicazione della legge 4 gennaio 2021 n. 4 che autorizza il Presidente della Repubblica a ratificare la Convenzione stessa.

Norma	Principali contenuti
Raccomandazione 92/131/CEE del 27/11/1991	Sollecita gli Stati membri affinché si adoperino per promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro è inammissibile

Accordo Quadro Europeo del 26/04/2007	Forme di molestie e di violenza sul lavoro che possono: ° essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale ° costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici ° avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, (es. utenti, pazienti ..) ° andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi che costituiscono reati. Fornisce a datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanti un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenze sul luogo di lavoro.
Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011	Su prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, ratificata dall'Italia con legge del 27 giugno 2013 n. 77.
Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190	Su eliminazione di violenze e molestie sul luogo di lavoro: costituisce un rafforzamento degli strumenti anche giuridici affinché cambino i comportamenti socio-culturali sia degli uomini che delle donne al fine di eliminare pregiudizi, costumi e prassi fondati su modelli stereotipati di genere.
Raccomandazione dell'OIL del 21/06/2019 n. 206	Proposte e linee guida sull'applicazione della convenzione 190/2019. Programmi di formazione, linee guida, campagne pubbliche, adozione di codici etici e di condotta, ecc. volti a prevenire le situazioni di violenza, molestia e discriminazione sul luogo di lavoro.

Normativa in ambito nazionale

Sotto la spinta della normativa comunitaria, la legislazione italiana ha iniziato a considerare nuovi rischi nel mondo del lavoro, ivi comprese le molestie e le violenze anche di natura sessuale. Per la giurisprudenza le molestie e la violenza sono considerate un'inosservanza da parte del datore di lavoro del generale obbligo contrattuale di garantire l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti imposto dall'art. 2087 c.c. (Corte di Cassazione sez. lavoro n.4774 del 6.3.2006) quindi sono fattori di rischio lavorativo.

Articolo 2087 del codice civile Il codice del 1942 prevede *"un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore"*.

Decreto legislativo del 30 marzo 2001 n.165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche – all'articolo 30 comma 1 bis prevede percorsi di protezione per lavoratrici/lavoratori vittime di violenze o molestie di genere.

Decreto legislativo dell'11 aprile 2006 n. 198 (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna): all'articolo 26 sancisce una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere (Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza 15 novembre 2016, n. 23286). Le molestie sessuali sono, infatti, identificate come "discriminazioni ovvero comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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 parificazione fa sì che alle molestie venga estesa la disciplina e la tutela previste per le discriminazioni, in modo particolare, in materia processuale, sanzionatoria e probatoria. L'art. 40 del codice delle pari opportunità, prevede che qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto (desunti anche da dati di carattere statistico) idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, l'onere della prova spetta al convenuto che deve dimostrarne

l'insussistenza". E secondo la giurisprudenza (Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza 20 luglio – 15 novembre 2016, n. 23286), "per dimostrare le molestie sessuali del datore di lavoro, il giudice potrebbe basarsi anche sulle conferme di altre lavoratrici che abbiano subito lo stesso 'trattamento', ritenendo in tal caso raggiunta la prova".

Decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 -Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: all'articolo 28, assorbe e valorizza il generale obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile in quanto colloca, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli *"riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli connessi alle differenze di genere"*. Sempre l'articolo, 28 al comma 2, nel prevedere che la valutazione del rischio deve riguardare *"tutti i rischi"* che si profilano, non necessariamente a causa dell'attività lavorativa, bensì *"durante l'attività lavorativa"*, come le molestie e le violenze, induce a condividere la linea interpretativa, degli interpelli da parte della Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, secondo cui la valutazione dei rischi deve comprendere anche la situazione ambientale e di sicurezza intesa anche come "security". (interpello del 25/10/2015 n.11). Lo stesso articolo 28 comma 2 prevede che il documento di valutazione dei rischi (DVR), oltre all'analisi dei rischi molestie e violenza, deve contenere l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate contro tali rischi.

Esempio di queste ultime il codice aziendale (codice di comportamento o etico) del tipo prospettato dall'Accordo Europeo del 26/04/2007.

La scelta delle misure deve essere, ai sensi dell'articolo 15, orientata verso la massima sicurezza tecnologicamente fattibile.

Legge del 23 aprile 2009 n. 38 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge del 23 febbraio 2009, n. 11, recante **misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori**". Con questa legge il cd. "stalking" è entrato a far parte dell'ordinamento italiano, che ha introdotto all'articolo 612 bis del codice penale il reato di "atti persecutori". Perché sussista il reato, i comportamenti di minacce e di molestie devono determinare nella persona offesa un *"perdurante e grave"*

stato di ansia o di paura", ovvero un fondato timore per la propria incolumità o per quella di persone a lei vicine, oppure costringerla ad alterare le proprie abitudini di vita.

Legge del 15 ottobre 2013 n. 119 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante, tra l'altro, **disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere**: arricchisce il codice penale di nuove aggravanti e amplia al contempo le misure a tutela delle vittime di maltrattamenti e violenza domestica.

Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183- all'articolo 24 contempla il congedo retribuito per le donne vittime di violenza.

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" siglato il 25/01/2016 recependo l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto nel 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo (Businesseurope, Ceep, Ueapme e Etuc), afferma, tra l'altro, che ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile e che i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati.

Legge del 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha modificato l'articolo 26 del codice delle pari opportunità di cui al d.lgs.198/2006 inserendovi due nuovi commi:

Il comma 3-bis che "prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per discriminazioni, per molestia o molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere: sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro se tale misura è la conseguenza della denuncia stessa. L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti della lavoratrice o

del lavoratore denunciante è nullo e questi ha diritto non già al risarcimento del danno, ma alla reintegra sul posto di lavoro. Allo stesso modo sono nulli anche il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante".

Tutela che invece non è garantita *"nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia"*. E relativamente alla distinzione tra le ipotesi della *"calunnia"* e quella della *"infondatezza della denuncia"* si rileva *"come la calunnia scatti solo in caso di malafede, ossia nel caso in cui chi agisce ben conosce l'altrui innocenza; l'infondatezza invece sembra voler richiamare le ipotesi di assenza totale di condizioni che rendano credibile la denuncia stessa"*.

Il comma 3-ter che precisa come obbligo del datore di lavoro, ai sensi del ricordato articolo 2087 c.c., sia quello di 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. Aggiunge, inoltre, che 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.

Norma	Principali contenuti
D.lgs. 198/2006	Sancisce una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere
D.lgs. 81/2008 e s.m.i.	Colloca, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli connessi alle differenze di genere". La valutazione dei rischi deve comprendere anche la situazione ambientale e di sicurezza intesa anche come "security".

Legge del 23/4/2009 n. 38	Lo <i>stalking</i> è entrato a far parte dell'ordinamento italiano, che ha introdotto all'art. 612 bis del codice penale il reato di "atti persecutori". Perché sussista il reato, i comportamenti di minacce e di molestie devono determinare nella persona offesa un "perdurante e grave stato di ansia o di paura".
D.lgs. 80/2015	Contempla il congedo retribuito per le donne vittime di violenza.
Legge 205/2017	Prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. Obbligo del datore di lavoro, di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori. Imprese, sindacati, datori di lavoro e lavoratori e lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento 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.

La Convenzione OIL 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro

La Convenzione n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro è in fase di ratifica da parte dell'Italia, con la legge 15 gennaio 2021 n. 4.

La convenzione e la relativa Raccomandazione del 21/06/2019 n. 206 arricchiscono il codice internazionale del lavoro e promuovono il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali al fine di rendere effettivo il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. Viene riconosciuto che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso (OIL).

Tra le principali novità della Convenzione, figurano la definizione di violenza e molestie nel mondo del lavoro, l'individuazione dei soggetti protetti, la specifica degli ambiti lavorativi di applicazione e l'identificazione delle misure di prevenzione e contrasto da adottare, nonché i soggetti responsabili per la loro attuazione. (OIL)

La convenzione richiede agli Stati un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, in base ai diversi ruoli e funzioni svolti da governi, datori di lavoro, lavoratori e rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversità della natura e della portata delle rispettive responsabilità.

La convenzione e la raccomandazione si articolano su tre pilastri principali:

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

L'attuale contesto pandemico sta evidenziando che il rischio da violenza e molestie può acutizzarsi in periodi di crisi; il completamento dell'iter di ratifica della Convenzione e l'attuazione delle politiche e delle azioni da essa previste può aiutare ad affrontare e prevenire questo fenomeno, contribuendo quindi alla ripresa dalla crisi e ad affrontare al meglio le nuove modalità organizzative del lavoro quali ad esempio il lavoro agile.

Nella tabella che segue viene evidenziato come la Convenzione e la Raccomandazione, possano incidere efficacemente, se attuate, sulle

problematiche connesse alle modifiche dell'organizzazione del lavoro introdotte a seguito della pandemia da Covid-19.

Convenzione n.190 e Raccomandazione n. 106	Impatto sulle potenziali problematiche causate dalla nuova organizzazione del lavoro
La Convenzione si basa su un concetto ampio di “mondo del lavoro” che tiene conto del fatto che oggi il lavoro non si svolge solamente in un luogo fisico. Tale definizione ricomprende la violenza e le molestie che si verificano, nei viaggi di lavoro, ma anche nel tragitto casa-lavoro e viceversa e include quelle rese possibili dalle tecnologie informatiche (articolo 3).	Prevenire e affrontare l'espansione della violenza e delle molestie oltre il luogo fisico di lavoro come tradizionalmente inteso. Il Covid-19 ha modificato il modo in cui molte persone lavorano, moltiplicando i luoghi in cui possono verificarsi violenze e molestie sul lavoro.
La Convenzione si basa sul presupposto che nessuno deve essere vittima di violenza e molestie nel mondo del lavoro. Protegge i lavoratori, le lavoratrici a prescindere dal tipo di contratto, i tirocinanti, ecc. e chi esercita l'autorità, i doveri e le responsabilità di datore di lavoro (articolo 2).	Proteggere i lavoratori e le lavoratrici e altri soggetti nel mondo del lavoro. Nel contesto del Covid-19, molte persone (studenti, pensionati, volontari, ecc.) hanno messo a disposizione le loro competenze per affrontare e rispondere alla pandemia.
La Convenzione e la Raccomandazione si basano su un approccio inclusivo, integrato e incentrato sul genere, e sulla consultazione con i rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Questo approccio prevede un'azione in campo legislativo e delle politiche sul lavoro sull'uguaglianza e la non discriminazione, su salute e sicurezza sul lavoro, su legislazione penale, e contrattazione collettiva. La Convenzione riconosce i ruoli e le funzioni di governi, datori di lavoro, lavoratori e loro organizzazioni, in base alle rispettive responsabilità. (articolo 4).	Contrastare la violenza e le molestie con un approccio integrato e inclusivo. La crisi causata dal Covid-19 ha evidenziato che le politiche e misure legislative adottate in diversi ambiti sono necessarie per affrontare in modo efficace la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

La Convenzione contempla misure specifiche per **contrastare la violenza e le molestie basate sul genere**, che colpiscono soprattutto donne e ragazze. Per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, si rivela essenziale un approccio in una prospettiva di genere che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio (stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere).

(Convenzione preambolo e articoli 1, 4, 5 e 10; Raccomandazione paragrafi 16-18).

La Convenzione riconosce la **connessione tra violenza domestica e mondo del lavoro**.

La Raccomandazione identifica alcune misure specifiche, quali il congedo per le vittime, modalità di lavoro flessibili, protezione temporanea dal licenziamento, inclusione della violenza domestica nella valutazione dei rischi sul luogo di lavoro e sensibilizzazione sugli effetti della violenza domestica. (Convenzione, articolo 10(f); Raccomandazione, paragrafo 18).

La Convenzione si applica anche ai casi di **cyberbullismo**, estendendo la protezione contro violenza e molestie che si verificano in occasione di lavoro svolto attraverso l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (articolo 3).

Prevenire e contrastare la diffusione della violenza e delle molestie di genere.

Il Covid-19 ha ulteriormente aggravato gli stereotipi di genere, portando ad un aumento del lavoro di cura non retribuito per le donne. Questo, unito a una maggiore insicurezza finanziaria e alla disoccupazione, ha incrementato gli episodi di violenza e molestie di genere e, più specificamente, quelli di violenza domestica contro donne e ragazze.

Mitigare l'impatto della violenza domestica sul mondo del lavoro.

Le misure di contenimento e la quarantena, adottate per il Covid-19, hanno costretto le persone a lavorare da casa, quando possibile. Per molti, la casa è ora anche il luogo di lavoro e questo implica maggiori rischi di violenza e molestie. Dall'inizio della pandemia, è stato registrato un incremento della violenza domestica, in particolare contro le donne e le persone con disabilità, ma anche contro gli uomini. La violenza domestica ha un impatto sulla salute, la sicurezza e la produttività delle lavoratrici, dei lavoratori e delle altre persone coinvolte, oltre che sulla loro capacità di entrare, rimanere e progredire nel mercato del lavoro.

Prevenire e contrastare il cyberbullismo.

A causa del Covid-19, milioni di persone lavorano avvalendosi delle tecnologie informatiche, il cui uso può comportare un rischio maggiore di violenza. Una corretta regolamentazione del lavoro

	agile può prevenire e contrastare questo fenomeno.
La Convenzione prevede l'adozione di politiche aziendali in materia di violenza e molestie e la valutazione di tutti i fattori di rischio associati alla salute e la sicurezza sul lavoro. Insieme alla Raccomandazione, costituisce uno strumento e una guida per identificare i pericoli e valutare i rischi di violenza e molestie, al fine di adottare misure efficaci che proteggano la sicurezza, la salute e il benessere di tutti i lavoratori. (Convenzione, articolo 9; Raccomandazione, paragrafi 8 e 18).	Adottare e attuare misure di prevenzione della violenza e molestie a livello aziendale. La pandemia ha evidenziato una serie di fattori che possono aumentare il rischio di violenza e molestie (povertà lavorativa, stress, discriminazione). A questo proposito, sono state prese delle misure per rivedere la valutazione dei rischi e attuare misure di prevenzione e controllo per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori contro il Covid-19, ivi compresi i rischi che potrebbero sfociare in episodi di violenza e molestie.
La Convenzione prevede l'adozione e l'applicazione di meccanismi di ricorso, risarcimento e assistenza quali componenti fondamentali di una strategia che mira a porre fine alla violenza e alle molestie. Ciò include dei meccanismi interni alle imprese di risoluzione delle controversie e dei servizi di supporto e risarcimento per le vittime della violenza e delle molestie incentrate sul genere (Convenzione, articolo 10; Raccomandazione, paragrafi 14–22).	Garantire meccanismi efficaci di ricorso e di risarcimento. Il Covid-19 ha evidenziato che i servizi di supporto e di accesso ai meccanismi giudiziari per rispondere alla violenza e alle molestie sono essenziali e dovrebbero funzionare efficacemente anche durante il confinamento.
La Convenzione prevede che siano messi a disposizione dei datori di lavoro, delle lavoratrici e lavoratori, e delle rispettive organizzazioni, e delle autorità competenti misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti sui temi della violenza e delle molestie, ivi comprese quelle di genere, nel mondo del lavoro. La Raccomandazione suggerisce di attuare e diffondere linee guida e programmi di formazione che tengano conto della prospettiva di genere modelli di codici di condotta e di strumenti di valutazione	Promuovere una cultura improntata al rispetto dell'altro e antidiscriminatoria in ogni contesto di vita e di lavoro, ivi compreso il lavoro agile, maggiormente diffuso a causa della pandemia. Favorire comportamenti di condanna della violenza e delle molestie, anche connesse al genere.

del rischio in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro campagne pubbliche di sensibilizzazione. (Convenzione, articolo 11; Raccomandazione, paragrafo 23)

Fonte: OIL, "Convenzione OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190) del 2019 - 12 modi in cui la Convenzione può supportare la risposta alla crisi del COVID-19 e la ripresa", maggio 2020. Rielaborazione.

I profili penalistici

L'ordinamento italiano non prevede una fattispecie *ad hoc* riguardo ai reati così come codificati. A livello giurisprudenziale le molestie sul lavoro sono state, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, sussunte in vari reati.

Secondo la dottrina (Manzini): *"molestia è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona"*. Tale definizione dottrinale del concetto di molestia è stata ripresa dalla giurisprudenza (Cass., sez. I, Sentenza 24 marzo 2005, n. 19718), secondo cui *"molestia è tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa"*. Sempre in giurisprudenza si è affermato che *"tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 bis, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove "lo sfondo sessuale" costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta"* (Cass., sez. III, Sentenza 15 novembre 1996, n. 1040).

Nei casi di molestie più gravi, la giurisprudenza ha ritenuto integrato il reato di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis c.p. (Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871).

Nel caso, poi, in cui la molestia sul lavoro si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle avances e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di "violenza privata".

Secondo la giurisprudenza, *"ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa"* (Cass., sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261).

Il datore di lavoro "può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla summenzionata reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale".

Mentre nel caso in cui l'autore delle molestie sia proprio il datore di lavoro, "questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, responsabile penalmente e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente".

Secondo la Cassazione, "la rinuncia della dipendente a un sicuro posto di lavoro può considerarsi un comportamento concludente tale da confermare le molestie sessuali sul luogo di lavoro".

Come riconoscere situazioni di molestie e violenza

In quali luoghi possono verificarsi?

- Nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro.
- In luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi.
- Durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro.
- A seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.
- Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale?

In primo luogo è necessario sottolineare che, mentre alcuni gesti o proposte sono considerate chiaramente inaccettabili, certi comportamenti a volte non sono considerati univocamente inappropriati. Ciò che per alcuni può essere considerato un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo; ciò si verifica soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto *turnover*, che comporta la scarsa conoscenza a livello personale.

Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve però sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino.

Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni.

L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati.

La molestia sessuale, invece, viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

La molestia sessuale spesso mette a repentaglio la salute, la carriera, ecc., di una persona vulnerabile per la sua posizione (a causa del genere, dell'età, dello status sociale, della disabilità, ecc.).

Sono di fronte ad una molestia a sfondo sessuale quando si verificano:

- Contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti **indesiderati**, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- gesti, proposte o "scherzi" a sfondo sessuale;
- domande invadenti su relazioni personali;
- invio di immagini o e-mails inappropriate;
- un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.



Fonte: EU-OSHA, infografica "Sexual harassment at work (2015). Rielaborata e tradotta.

Quando si verifica una molestia psicologica?

La molestia psicologica deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti personali tra due persone. I conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e, entro un certo limite, possono risultare anche costruttivi.

Sono di fronte ad una molestia psicologica quando un collega o un gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato.

Alcuni esempi:

- urlare;
- usare un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere;
- criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks;
- nascondere informazioni importanti;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

La molestia non deve essere mai tollerata.

Come posso accorgermi del rischio di atti di violenza sul mio luogo di lavoro?

Un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa oppure da pressione, nonché laddove siano in gioco questioni personali.

I contrasti che non sono stati risolti nel modo appropriato possono degenerare in atti di violenza.

Nota cambiamenti nel comportamento del/della mio/a collega?

Le conseguenze per il singolo possono variare notevolmente:

- demotivazione per il lavoro;
- stress (ciò vale anche per chi è indirettamente vittima, chi assiste all'atto o all'episodio di violenza);
- danni alla salute fisica o psicologica;
- sintomi post traumatici come paure, fobie e disturbi del sonno;
- incremento, apparentemente immotivato, delle assenze.

POTENZIALI CONSEGUENZE DELLA VIOLENZA SUL LAVORO



Per i lavoratori

- Paura, ansia, stress
- Disturbi del sonno e affaticamento
- Depressione
- Disturbo post traumatico da stress
- Lesioni fisiche



Per l'organizzazione

- Incremento dell'assenteismo
- Calo della motivazione
- Riduzione della produttività
- Deterioramento dei rapporti tra i lavoratori
- Incremento del turnover e difficoltà nelle assunzioni

Fonte: EU-OSHA, infografica "Third-party violence in the workplace" (2015). Rielaborata e tradotta

Cosa posso fare nell'immediato, in base anche al mio ruolo nell'organizzazione?

Per prevenire ulteriori danni e limitare le conseguenze negative è importante:

- collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti,
- non lasciare solo/a il/la lavoratore/trice che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;
- la partecipazione, la solidarietà e l'appoggio del personale dirigenziale alla vittima;
- fornire un sostegno alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
- offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);
- informare gli altri lavoratori per evitare che si diffondano voci infondate;

- riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.

Come prevenire situazioni di molestia e violenza

Dal Regolamento recante il Codice di comportamento dell'Inail e disposizioni sul benessere organizzativo (Determina del Presidente del 21 gennaio 2015 n. 15)

Art. 27, c.2: L'Inail rifiuta qualsiasi violenza morale, psicologica o fisica, che comprometta la dignità morale e professionale nonché l'integrità fisica e psichica dei lavoratori deprimendone l'autostima e la motivazione. Esso si impegna altresì a promuovere l'analisi e l'eliminazione di tutte le eventuali carenze, sia organizzative che informative che possano contribuire all'insorgere di situazioni conflittuali, di disagio psicologico e di mobbing e a garantire una tutela effettiva a ogni dipendente, dirigente e non dirigente...che sia stato destinatario di qualsivoglia atto o comportamento pregiudizievole o discriminatorio.

Cosa può fare il datore di lavoro?

- Attuare quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., con particolare riferimento alla valutazione di tutti i rischi ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato;
- Formare e informare i lavoratori sui temi della legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione non violenta, diffondendo la conoscenza degli strumenti adottati dall'Istituto quali i codici di comportamento ed etico;
- creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco;
- dare il buon esempio e richiedere atteggiamenti e comportamenti rispettosi dei lavoratori;
- affrontare precocemente i conflitti tra lavoratori.
- per quanto attiene i rischi psico-sociali (in particolare lo stress lavoro-correlato), nella valutazione dei rischi prevista ai sensi del d.lgs.81/2008 e s.m.i. questi devono essere considerati e analizzati sia per gli uomini che per le donne, e riportati nel Documento di valutazione dei rischi in modo

disaggregato, tenendo anche conto dei fattori previsti all'art.28 del suddetto decreto: età, paese di provenienza e tipologia contrattuale.

Inoltre, vanno debitamente considerati elementi attinenti all'equilibrio vita privata-lavoro, agli orari di lavoro, alle possibilità di carriera, a eventuali episodi di molestie e violenze, a fenomeni di discriminazione

In ogni caso, è importante fornire al soggetto vittima di aggressioni, minacce o violenze la possibilità di ricorrere a un'attività di riflessione allo scopo di eliminare o alleviare le conseguenze emotive spesso generate da questo tipo di esperienza.

Il ciclo della riflessività di Gibbs, schematizzato nel box nelle sue parti più rilevanti (Sicora, 2013), può rappresentare una traccia utile da seguire, anche indipendentemente dalla presenza di uno psicologo. Si compone di una serie di domande che servono a contestualizzare e rielaborare l'accaduto, tenendo in considerazione l'impatto dell'evento traumatico su tutto il gruppo di lavoro.

Il ciclo della riflessività di Gibbs

- 1) **DESCRIZIONE:** Dove ero e perché? Cosa stavo facendo? Chi altri era presente e cosa stava facendo? Cosa è successo? Che ruolo ho avuto in quanto è accaduto, e che ruolo hanno avuto gli altri? Quale è stato il risultato?
- 2) **SENSAZIONI:** Quali emozioni ho provato in relazione all'evento, dal suo inizio alla conclusione?
- 3) **ANALISI:** Cosa è andato bene e cosa ho fatto bene? Cosa hanno fatto bene gli altri? Cosa è andato male? Come ho contribuito a tutto questo e in che modo hanno contribuito gli altri?
- 4) **VALUTAZIONE:** Cosa c'è stato di positivo nell'esperienza? Cosa c'è stato di negativo?
- 5) **CONCLUSIONI:** Consapevolezza e comprensione su come il mio comportamento e quello degli altri hanno contribuito agli esiti dell'evento. Avrei potuto fare qualcos'altro?
- 6) **PIANO CORRETTIVO:** Cosa fare di diverso se la situazione si presentasse nuovamente?

Cosa fare e a chi rivolgersi se subiamo o siamo testimoni di un evento di molestia o violenza

La reazione delle persone agli atti di violenza, siano esse vittime o testimoni, può dipendere dalla loro personalità, dai loro vissuti individuali, dai meccanismi di reazione basati sull'esperienza, dalle caratteristiche fisiche dell'ambiente in cui si trovano e dalle norme e regole organizzative. La loro risposta può essere passiva (accettazione o fuga) o attiva (negoiazione o autodifesa sul piano fisico). La violenza sul luogo di lavoro rappresenta di fatto un concreto fattore di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori, non è un problema individuale, va affrontato in maniera strutturale all'interno del sistema di prevenzione ed impone l'adozione di un modello organizzativo che si avvalga di adeguati strumenti di rilevazione, di monitoraggio e di gestione degli eventi avversi.

Per rivelarsi efficace, il modello organizzativo deve dotarsi di un sistema che registri episodi anche non conclamati di violenza, incoraggiando, ovviamente, la denuncia di eventuali atti conclamati, ma anche la segnalazione di fatti o comportamenti subdoli, reiterati e meno rilevanti che siano comunque offensivi della dignità della persona.

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituito dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., ha specificamente individuato lo stress lavoro-correlato (SLC) come uno dei rischi oggetto di valutazione obbligatoria da parte del Datore di Lavoro e frutto della collaborazione degli attori della prevenzione:

- Medico Competente,
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nel metodo di valutazione dello SLC promosso dall'Inail, le molestie morali e/o sessuali, rientrano tra quegli indicatori critici denominati "eventi sentinella".

Nei casi di violenza fisica, i fatti sono facili da accertare, mentre è più difficile prevedere come la potenziale vittima reagirà ad atti reiterati di molestia e/o violenza psicologica, peraltro più difficili da riconoscere anche da parte di eventuali testimoni.

Molte vittime (uomini e donne) spesso non parlano delle loro esperienze di molestie ricevute, per vergogna, per mancanza di fiducia nei confronti dell'interlocutore, per paura del giudizio.

La cosa fondamentale è fidarsi e affidarsi: no al silenzio!

Le figure di riferimento alle quali potersi rivolgere sono:

- Il/la Consigliere/a di Fiducia (se presente)
- il Dirigente
- il Medico Competente
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- la RSU e la RSA
- Numero verde antiviolenza e stalking 1522 (gratuito, attivo H24). Promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri

1522

Dal 2006 il Dipartimento per le pari opportunità ha sviluppato, mediante l'attivazione del **numero di pubblica utilità 1522**, un'ampia azione di sistema per **l'emersione e il contrasto del fenomeno della violenza intra ed extra familiare a danno delle donne**. Nel 2009 il Numero ha iniziato un'azione di sostegno anche nei confronti delle **vittime di stalking**.

Il 1522 è attivo h 24 tutti i giorni dell'anno ed è accessibile dall'intero territorio nazionale gratuitamente, sia da rete fissa che mobile, con un'accoglienza disponibile nelle lingue italiano, inglese, francese, spagnolo e arabo.

Le operatrici telefoniche forniscono una **prima risposta ai bisogni delle vittime di violenza di genere e stalking**, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi socio-sanitari pubblici e privati presenti sul territorio nazionale.

Il servizio rappresenta lo snodo operativo delle attività di contrasto alla violenza di genere e stalking ponendosi alla base della metodologia del lavoro “di rete”, assume il ruolo di **strumento tecnico operativo di supporto alle azioni realizzate dalle reti antiviolenza locali**, chiamate a contrastare il fenomeno della violenza di genere, garantendone, al contempo, i necessari raccordi tra le Amministrazioni Centrali competenti nel campo giudiziario, sociale, sanitario, della sicurezza e dell’ordine

Il servizio mediante l’approccio telefonico sostiene l’emersione della domanda di aiuto, consentendo un **avvicinamento graduale ai servizi da parte delle vittime con l’assoluta garanzia dell’anonimato** ed i casi di violenza che rivestono carattere di emergenza vengono accolti con una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell’ordine.

Strumenti per incentivare le buone pratiche per prevenire molestie e violenza sul lavoro: i codici aziendali

Efficaci misure per prevenire molestie e violenze nei luoghi di lavoro possono derivare dalla efficace adozione di codici aziendali, siano essi codici etici o di condotta, intesi comunque come atti di autonormazione all’interno di un ente o di una azienda, pubblica o privata che sia.

La Comunità Europea li ha incentivati sin dai primi anni ’90, per reprimere e punire le molestie sessuali, allargandone successivamente l’oggetto alle discriminazioni e al mobbing.

Tali strumenti si inseriscono nella gerarchia delle fonti in posizione sussidiaria, poiché integrano, affiancano e supportano le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi, specialmente nell’ambito del pubblico impiego, nella normativa interna (circolari, regolamenti (ecc.....)).

I Codici etici e/o di condotta esistenti oggi nelle Pubbliche Amministrazioni, come in molte grandi aziende private, sono stati redatti a partire dagli anni 90 e hanno subito nel tempo una profonda evoluzione in termini di ambiti di tutela, di competenze e di effettiva prevenzione.

I Codici di fine secolo scorso sono rivolti in via prioritaria, se non esclusiva, alla tutela contro le molestie sessuali e le discriminazioni di genere, in particolare contro le discriminazioni su sesso, razza, etnia, religione, handicap e orientamento sessuale. L'evoluzione normativa e giurisprudenziale ha portato a "codici di seconda generazione" che partendo da un più generale concetto di protezione della dignità umana prevedono l'estensione della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici anche contro le molestie morali e psicologiche e al mobbing.

I codici per essere efficaci devono però essere frutto di vera riflessione e definizione delle norme riconosciute come essenziali e proprie dalla comunità che le adotta, non devono essere redatti per assolvere a obblighi formali, magari copiati da modelli standard.

L'effettiva operatività dei codici dipende dalla capacità di superare casistiche astratte, transcendendo dall'aspetto meramente repressivo e negativo (divieto di operare azioni quali molestie, discriminazioni o mobbing) per disciplinare invece azioni positive volte a realizzare, quanto più possibile, un clima favorevole rispetto alla dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

I codici etici e/o di condotta più moderni prendono in considerazione tutte le fattispecie di possibile turbamento della vita lavorativa e promuovono le modalità con le quali ricercare e correggere le situazioni che incidono negativamente sul clima aziendale, costituendo un supporto normativo per l'azienda che ricerca il benessere psicosociale del dipendente. In questi codici è implicita l'inclusione, con procedure di intervento mirate, delle fattispecie più critiche quali, appunto, molestie sessuali o mobbing.

I codici etici o di condotta prevedono normalmente anche strumenti di attuazione della prevenzione o repressione delle violenze o molestie: in molti casi i Codici fanno espresso riferimento a soggetti con competenze specifiche quali i/le Consiglieri/e di fiducia, figura prevista dalla normativa europea e in particolare dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94. Questa figura nasce nell'ambito della tutela dalle molestie sessuali e delle discriminazioni di genere, quale "professionista di fiducia della azienda" (pubblica o privata) chiamato ad attuare il Codice di condotta con l'obiettivo di eliminare i fattori negativi e di promuovere un clima favorevole nel luogo di lavoro, secondo

precise procedure (prevalentemente attraverso una procedura informale, diretta a prevenire, mediare e risolvere i conflitti).

Anche il TU per la sicurezza individua i codici etici e di condotta tra gli strumenti di prevenzione art 15 c1 lett h "la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi.

Infatti codici di condotta, di comportamento e buone prassi possono prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali anche in considerazione del fatto che sono divenuti uno degli strumenti che deve essere valorizzato dalla Commissione Consultiva permanente presso il Ministero del Lavoro di cui all'art. 6 del decreto legislativo 81/2008.

Riferimenti bibliografici

OIL, "Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206", 2019

OIL Nota "Convenzione OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190) del 2019 - 12 modi in cui la Convenzione può supportare la risposta alla crisi del COVID-19 e la ripresa", maggio 2020

Istat, "Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro. Anni 2015-2016", 13 febbraio 2018

Servizio Studi del Senato, Nota breve n. 131 - settembre 2019

EU-OSHA, "Sexual harassment at work", 2015

EU-OSHA, "Third-party violence in the workplace", 2015

EU-OSHA, Factsheet 24 "La violenza sul lavoro", 2002

EU-OSHA "Healthy workers, thriving companies - a practical guide to wellbeing at work", 2018

Sicora A., "Errore e apprendimento nelle professioni d'aiuto", Ed. Maggioli, 2010