

**APPUNTI E SUGGERIMENTI (NON ESAUSTIVI)
PER LA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO
IN MATERIA DI**

prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro



CGIL

PIEMONTE

PREFAZIONE

di Raffaele Guariniello

già Coordinatore del Gruppo Sicurezza e Salute del Lavoro,
Tutela del Consumatore e dei Malati presso
la Procura della Repubblica di Torino

Il mondo del lavoro si prospetta ormai come un mondo su cui gravano nuovi rischi come le molestie e la violenza anche di natura sessuale. Ma in proposito la nostra legislazione e la nostra giurisprudenza patiscono alcune fragilità destinate a ripercuotersi negativamente sull'efficacia degli interventi a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

2 Una in particolare: in Italia, la storia del reato di mobbing è molto diversa da quella vissuta in altri Paesi europei.

Esemplare è il caso della Francia dove il reato di mobbing è espressamente previsto dal codice penale nell'art. 222-33-2 - più volte ritoccato - che da anni punisce l'harcèlement moral e, in particolare, il fatto di molestare altri mediante condotte ripetute aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro atte a ledere i suoi diritti e la sua dignità, ad alterarne la salute fisica o mentale o a comprometterne il futuro professionale.

In Italia, la storia del reato di mobbing è una storia giurisprudenziale che, a differenza di quella francese, non è alimentata da un'apposita, specifica norma.

Più proposte di legge mirano a introdurre il reato di mobbing, inserendo nel codice penale un apposito art. 612-ter. Solo che l'intento è quello di punire il datore di lavoro, il dirigente o il lavoratore che nel luogo o nell'ambito di lavoro, **con condotte reiterate**, compie atti, omissioni o comportamenti di vessa-

zione o di persecuzione psicologica tali da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore. Dove si affaccia un concetto di molestia che, in linea con la giurisprudenza della Corte di Cassazione, non include le condotte vessatorie tenute in un'unica occasione, né le condotte che, pur non prefiggendosi "un danno fisico, psicologico, sessuale o economico", lo causino o lo possano comportare.

E ciò in contrasto a tutt'oggi non segnalato con le indicazioni date dall'OIL nella Convenzione del 21 giugno 2019 n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, pur resa esecutiva in Italia con la legge 15 gennaio 2021 n. 4, che all'art. 1, paragrafo 1, lettera a) fornisce una definizione di "**violenza e molestie**" nel mondo del lavoro ben più ampia: *"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", ivi incluse "la violenza e le molestie di genere"*.

Le illuminanti pagine qui presentate hanno il merito di farci comprendere che è il momento di passare ovunque dalle parole ai fatti.

E a maggior ragione inducono a chiedere al Governo e al Parlamento l'introduzione di un reato di mobbing effettivamente e integralmente in linea con le esigenze di tutela delle vittime.

INTRODUZIONE

di Graziella Silipo

Responsabile Dipartimento Salute e Sicurezza sul Lavoro
CGIL Piemonte

(progettazione e coordinamento del percorso formativo in
materia di prevenzione delle molestie anche sessuali nei
luoghi di lavoro - marzo 2021-luglio 2022)

Questo è l'elaborato di un gruppo di lavoro che si è costituito alla fine del **Percorso formativo in materia di prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali** iniziato in CGIL Piemonte nel settembre del 2021.

Il lavoro che proponiamo di seguito, non è "*originale*" ma frutto dell'analisi e della condivisione di diversi contenuti estrapolati e/o dedotti da documentazione regionale, nazionale, europea e mondiale (documentazione completa vedi pag. 26).

Riteniamo che un insegnamento della formazione sia anche quello di imparare a selezionare le fonti ed individuare quelle più attinenti allo scopo che ci si prefigge.

Lo scopo, nel nostro caso, è quello di darci strumenti operativi per migliorare le condizioni di lavoro delle

lavoratrici e dei lavoratori ed in particolare, nella fattispecie, prevenire le violenze e le molestie (anche sessuali) negli ambienti di lavoro e se purtroppo dovessimo arrivare in ritardo, saper gestire al meglio le conseguenze di violenze e molestie (anche sessuali) agite da soggetti diversi.

Pensiamo che questo debba essere un lavoro "*in itinere*", implementabile e modificabile così come lo sono dentro i luoghi di lavoro l'organizzazione, gli organigrammi, la politica aziendale di salute e sicurezza, la valutazione dei rischi e il conseguente Documento di Valutazione dei Rischi, la capacità e la forza contrattuale...

Avremo fatto un buon lavoro se questi suggerimenti non rimarranno a lungo così come li scriviamo adesso!

L'ACCORDO QUADRO EUROPEO

SULLE MOLESTIE E SULLA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

recepito in Italia con molti Accordi Interconfederali

- **Obiettivo**
 - sensibilizzare maggiormente i datori e le datrici di lavoro, i lavoratori e le lavoratrici e i rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro
 - fornire a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro
- **Mira** a impedire e, se del caso, a gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro
- **Condanna** tutte le forme di molestia e di violenza
- **Conferma** il dovere del datore e della datrice di lavoro di tutelare i lavoratori e le lavoratrici contro tali rischi
- **Dichiara** che 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 si verificano

Le forme di molestie e di violenza possono

Essere

di natura fisica, psicologica e/o sessuale

Costituire

episodi isolati o comportamenti più sistematici

Avvenire

tra colleghi e colleghe,
tra superiori e subordinati/e
o da parte di terzi (clienti, pazienti, studenti/esse ...)

CHE COSA SI INTENDE PER **violenza e molestia**

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.

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.

Settori coperti dalla normativa

tutti i settori, sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali.

Quali lavoratrici e lavoratori

oltre a tutte le persone che lavorano indipendentemente dallo status contrattuale

- persone in formazione, inclusi/e tirocinanti e apprendisti
- lavoratori e lavoratrici licenziati
- volontari e volontarie
- persone alla ricerca di un impiego
- candidati/e a un lavoro
- coloro che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore o una datrice di lavoro

CONVENZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO N.190 SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 - Recepita in Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione"

Gli ambiti e gli effetti della violenza

Nel mondo del lavoro le molestie e la violenza di genere si espletano in tre ambiti principali:

fisico, psicologico e sessuale

L'ambito fisico

include qualsiasi danno provocato al corpo della persona che subisce l'atto di violenza, anche se non riporta danni visibili o gravi come ferite, lividi, contusioni o ustioni.

Esempi:

- l'uso della forza ai danni di una persona che condivide lo stesso ambiente lavorativo, non necessariamente nello stesso spazio, incluse alcune forme di bullismo che violano il corpo di una persona a scopo intimidatorio o di sopraffazione
- l'insieme di conseguenze sulla salute fisica del lavoratore e della lavoratrice che sono effetto diretto di una situazione prolungata di stress psicofisico dovuto ad una delle forme di molestia e violenza subite sul lavoro

L'ambito psicologico

include problemi assimilabili a quelli generati dallo stress post-traumatico, la cui entità e capacità di gestione e risposta possono variare a seconda dei soggetti.

Conseguenze:

- ansia
- paura
- disturbi del sonno
- depressione
- diminuita autostima
- alienazione
- disturbi della concentrazione e della memoria
- tendenza al suicidio
- abuso di sostanze stupefacenti
- tendenza all'isolamento
- agorafobia
- claustrofobia
- attacchi di panico
- aggressività
- problemi relazionali in famiglia

L'ambito sessuale

include tutte le forme verbali, non verbali e fisiche di natura sessuale che hanno lo scopo di violare la dignità di una persona e che creano un ambiente ostile, degradante, umiliante, offensivo o intimidatorio a suo danno.

Esempi:

- esperienze personali di molestie sessuali subite dal lavoratore o dalla lavoratrice
- la consapevolezza dell'esistenza di molestie sessuali sul luogo di lavoro da parte di altri lavoratori e lavoratrici

Quest'ambito include azioni indesiderate da parte di chi le subisce, non reciproche ed imposte che includono

- palpeggiamenti
- osservazioni
- sguardi
- atteggiamenti
- battute
- l'uso di un linguaggio sessualizzato
- allusioni alla vita privata di una persona
- riferimenti al suo orientamento sessuale
- insinuazioni con connotazioni sessuali
- commenti sul modo di vestire o di apparire
- il persistente guardare in modo malizioso e lascivo una persona o una parte del suo corpo

La salute e la qualità della vita sono tra le prime e più evidenti conseguenze che i comportamenti molesti e violenti sul lavoro possono causare, con un considerevole impatto sulla motivazione al lavoro, sulla produttività e sull'assenteismo.

Spesso chi subisce tali comportamenti

- incontra difficoltà a recarsi ogni giorno a lavoro
- tende ad aumentare il numero di assenze, rischiando talora di perdere il proprio lavoro

Gli indicatori di salute oggettiva e percepita costituiscono quindi un importante indicatore della presenza di situazioni di bullismo, mobbing, molestia anche sessuale e fisica sul posto di lavoro.

I rischi psicosociali

I rischi psicosociali sono definiti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) in termini di interazione tra le mansioni, l'organizzazione e la gestione del lavoro e altre condizioni ambientali e aziendali - da un lato - e le competenze e le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici - dall'altro.

Queste interazioni possono rivelarsi pericolose per la salute dei lavoratori e delle lavoratrici, a seconda delle loro percezioni ed esperienze.

I rischi psicosociali nei luoghi di lavoro riguardano la probabilità che determinati aspetti della progettazione, dell'organizzazione e della gestione del lavoro, unitamente al contesto sociale e ambientale, possano avere conseguenze negative a livello fisico, psicologico e sociale.

GUIDA PER LA VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DELLE VALUTAZIONI DEI RISCHI E DELLE MISURE DI GESTIONE DEI RISCHI NELL'AMBITO DELLA PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Pubblicazione non vincolante per gli ispettori del lavoro dell'UE Comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro Gruppo di lavoro: rischi nuovi ed emergenti (EMEX) Adottata l'8 ottobre 2018



Elementi che possono configurare rischi psicosociali e contribuire ad aumentare il rischio di violenza e molestie sul lavoro

■ **pretese eccessive**

ad esempio, incarichi non corrispondenti alle conoscenze e alle capacità dell'interessato

■ **controlli sul lavoro**

ad esempio, al lavoratore e alla lavoratrice viene data poca o nessuna voce in capitolo riguardo allo svolgimento del proprio lavoro

■ **modalità di svolgimento del lavoro**

ad esempio, lavori ripetitivi o monotoni

■ **chiarezza dei ruoli**

ad esempio, l'indeterminatezza delle responsabilità, dei doveri e dell'autorità del lavoratore e della lavoratrice

■ **rapporti lavorativi**

ad esempio, critiche inappropriate, isolamento, mancanza di supporto da parte dei superiori e/o colleghi/e, carenza di feedback e di comunicazione

■ **modalità attraverso la quale vengono svolte le responsabilità del datore e della datrice di lavoro**

ad esempio, leadership autocratica con limiti al coinvolgimento dei lavoratori e lavoratrici nel processo decisionale; leadership troppo permissiva con scarsa supervisione e poco o nessun orientamento ai lavoratori e alle lavoratrici

■ **giustizia organizzativa**

ad esempio, mancanza o applicazione incoerente delle politiche e delle procedure sul lavoro, anche per quanto riguarda l'avanzamento di carriera e il reclutamento; ingiustizia nel processo decisionale

■ **gestione dei cambiamenti organizzativi**

ad esempio, ristrutturazione e ridimensionamento organizzativo; cambiamenti nelle strumentazioni tecnologiche, nei metodi di lavoro e/o nell'organizzazione del lavoro; outsourcing

■ **luogo di lavoro fisico**

ad esempio, progettazione e manutenzione delle attrezzature e delle strutture sul posto di lavoro

Politica di contrasto

All'interno dei posti di lavoro è necessario adottare e attuare, in consultazione con i lavoratori e le lavoratrici e i/le loro rappresentanti, una politica di contrasto alla violenza e alle molestie sul lavoro.

10

Tale politica potrebbe essere integrata in una visione più ampia, in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) e di promozione della salute sul lavoro, volta a tutelare la salute e il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici e dovrebbe affermare con chiarezza **la tolleranza zero** per ogni forma di violenza e molestie.

Tra i pilastri di questa politica ci sono:

- programmi di prevenzione della violenza e delle molestie
- diritti e responsabilità dei lavoratori e delle lavoratrici e dei datori e datrici di lavoro
- informazioni sulle denunce e sulle procedure di indagine
- diritto alla privacy e alla riservatezza degli interessati/e
- disposizioni a garanzia che ogni comunicazione relativa ad episodi di violenza e molestie riceverà la dovuta considerazione e darà luogo ad azioni conseguenti.

Per essere efficace tale politica deve essere comunicata e promossa, facilmente accessibile e applicata in modo coerente.



Capire se c'è un problema

Indicatori da considerare

Indicatori aziendali

- assenteismo
- avvicendamento frequente del personale
- considerazione inadeguata del tempo
- problemi disciplinari
- mobbing
- comunicazione aggressiva
- isolamento
- minore rendimento o qualità di prodotti o servizi
- incidenti
- processo decisionale inadeguato ed errori
- aumento di indennità o spese sanitarie
- ricorso ai servizi sanitari

Indicatori individuali

- abuso di tabacco e alcol e tossicodipendenza
- problemi del sonno
- disturbo d'ansia
- depressione
- incapacità di concentrarsi
- irritabilità
- problemi nelle relazioni familiari
- burn out
- dolori alla schiena
- problemi cardiaci
- ulcere peptiche
- ipertensione
- indebolimento del sistema immunitario

CHE COSA DEVONO FARE

I DATORI E LE DATRICI DI LAVORO

I datori e le datrici di lavoro hanno la responsabilità di garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, per cui dovrebbero inserire la violenza e le molestie nel sistema di gestione della SSL anche

- prevedendo l'adozione di politiche e programmi generali in materia di SSL
- conducendo valutazione dei rischi inclusive
- garantendo informazioni e formazione adeguate.

Come

- Adottare e attuare, in consultazione con i lavoratori e le lavoratrici e i/le loro rappresentanti **una politica in materia di violenza e di molestie** nei luoghi di lavoro
- includere la violenza e le molestie, come pure i rischi psicosociali correlati, **nella gestione** della salute e della sicurezza sul lavoro
- identificare i pericoli e la **valutazione dei rischi** relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici e dei rispettivi rappresentanti
- **adottare le misure per prevenirli** e tenerli sotto controllo
- erogare **l'informazione e la formazione** ai lavoratori, alle lavoratrici e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili e puntuali. L'informazione e la formazione devono essere erogate in merito ai pericoli e ai rischi di violenza e di molestie iden-

tificati e alle relative **misure di prevenzione e di protezione**, compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori, delle lavoratrici e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di SSL

I programmi di formazione dovrebbero essere adattati alle esigenze specifiche dei destinatari (lavoratori e lavoratrici, rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la SSL, membri di commissioni congiunte per la SSL, supervisor, dirigenti, ecc.), e specifici per ogni luogo di lavoro.

I datori e le datrici di lavoro devono analizzare le caratteristiche organizzative del luogo di lavoro per individuare quello che può aumentare la probabilità di violenza e molestie.

A questo riguardo possono raccogliere informazioni pertinenti

- svolgendo indagini sul lavoro
- consultando la documentazione esistente (rapporti ispettivi e sugli infortuni, richieste di risarcimento da parte di lavoratori e lavoratrici, registri di congedo per malattia e di ricambio del personale, misure e iniziative legate al rendimento, ecc.)
- contattando, per esempio, imprese locali simili e le Associazioni dei datori e datrici di lavoro e di Categoria, per raccogliere informazioni sulla suscettibilità alla violenza nel proprio settore e per individuarne le tendenze.

Una volta individuati e valutati i rischi associati, i datori e le datrici di lavoro dovrebbero adottare misure appropriate per prevenire la violenza e le molestie, prendendo in considerazione misure sia ambientali che organizzative.

Ad esempio:

- sistemi di sicurezza
- procedure di emergenza adeguate
- formazione adeguata
- meccanismi di supporto che possono essere efficaci nell'affrontare eventuali episodi di violenza da parte di terzi

Esempi di misure organizzative che potrebbero essere attuate per prevenire le molestie psicologiche:

- incoraggiare il lavoro di squadra e la cooperazione
- fornire risorse necessarie
- fornire informazioni e formazione adeguate per svolgere il lavoro in modo efficace e sicuro
- definire chiaramente i requisiti individuali del lavoro, le responsabilità e il carico di lavoro
- garantire una comunicazione trasparente

La Valutazione dei Rischi

I datori e le datrici di lavoro devono esaminare l'ambiente di lavoro anche dal punto di vista psicosociale e valutare e documentare i fattori di rischio emersi.

Poiché i rischi psicosociali sono diversi a seconda dei settori e dei posti di lavoro, il datore di lavoro deve individuare tutti i rischi psicosociali sul luogo di lavoro.

Una valutazione dei rischi psicosociali di alta qualità deve essere adeguata ai compiti svolti quotidianamente dai lavoratori.

È opportuno includere tutte le aree di lavoro e i gruppi di lavoratori e lavoratrici (genere, età e provenienza).

Gli artt. 17 e 28, comma del D.Lgs. n. 81/2008 prevedono che debbano essere valutati *“tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa” e non necessariamente a causa dell'attività lavorativa ma durante l'attività lavorativa ovunque:*

- a. nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro
- b. in luoghi in cui 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
- c. durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro

CHE COSA DEVONO FARE

I DATORI E LE DATRICI DI LAVORO

- d. a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione
- e. all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori e dalle datrici di lavoro
- f. durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

I datori e le datrici di lavoro sono tenuti a valutare i rischi molestie e violenza “**potenzialmente presenti**” e non possono, quindi, limitare la valutazione ai rischi che residuano dopo e malgrado l'attuazione delle misure di prevenzione.

L'analisi dei rischi molestie e violenza non può essere generica, ma deve essere fatta con il massimo grado di specificità secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica.

Non può essere generica neanche l'individuazione delle relative misure di prevenzione e protezione.

L'obbligo di vigilanza sui lavoratori e le lavoratrici è previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 a carico del datore e della datrice di lavoro e dei/delle dirigenti (negli artt. 18, comma 1, lettera f), e 18, comma 3- bis) e a carico dei preposti (nell'art. 19, comma 1, lettera a).

*Orientamenti normativi e giurisprudenziali
MOLESTIE E VIOLENZA ANCHE DI TIPO SESSUALE NEI
LUOGHI DI LAVORO di Raffaele Guariniello
(IPSOA Sicurezza sul lavoro – 2018)*

Obbligo che “il datore e la datrice di lavoro non dismettono, pure in presenza di altro soggetto deputato alla vigilanza”:

La vigilanza non può essere meramente dispositiva (e tanto meno tradursi in meri consigli), ma deve risultare impositiva.

Le misure di prevenzione e protezione

Di che genere sono le misure di prevenzione e protezione che possono essere adottate contro il rischio di violenze e molestie anche sessuali?

- **Misure “tipizzate” (o “nominate”)**
previste da specifiche norme
- **Misure “atipiche” (o “innominate”)**
non previste da specifiche norme
ma desumibili dall'obbligo generale previsto per il DL (Art. 2087 c.c. Tutela delle condizioni di lavoro secondo il quale **l'imprenditore o l'imprenditrice sono tenuti ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori e delle prestatrici di lavoro**)

Una misura atipica: un codice aziendale del tipo prospettato dall'Accordo Europeo del 2007 cioè:

“Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate.

Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori è disponibile per fornire consigli e assistenza.

È possibile che procedure preesistenti siano adeguate a far fronte ai problemi di molestie e violenza. Una procedura adeguata deve ispirarsi ma non limitarsi alle seguenti considerazioni:

- *è nell'interesse di tutte le parti agire con la discrezione necessaria per tutelare la dignità e la vita privata di tutti/e*
- *non vanno divulgate informazioni alle parti non implicate nel caso*
- *i ricorsi debbono essere esaminati e trattati senza indebiti ritardi*
- *tutte le parti coinvolte debbono fruire di un'audizione imparziale e di un trattamento equo*
- *i ricorsi debbono essere sostenuti da informazioni particolareggiate*

- *non vanno tollerate false accuse, che potranno esporre gli autori e le autrici a misure disciplinari*
- *può rivelarsi utile un'assistenza esterna*

Ove siano state constatate molestie e violenza, occorre adottare misure adeguate nei confronti degli/delle autori/autrici.

- **Tali misure possono** andare da sanzioni disciplinari al licenziamento
- **La/le vittima/e** deve/devono ricevere sostegno e, se del caso, essere assistita/e nel processo di reinserimento
- **I datori e le datrici di lavoro**, in consultazione con i lavoratori e le lavoratrici e/o i/le loro rappresentanti, elaborano, riesaminano e controllano tali procedure, al fine di garantirne l'efficacia nella prevenzione dei problemi e nella loro risoluzione, ove essi sorgano. Se del caso, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate ai casi di violenza esterna”.



CHE COSA POSSONO FARE

LE LAVORATRICI E I LAVORATORI

Le lavoratrici e i lavoratori svolgono un ruolo decisivo nel contribuire a creare un clima di lavoro in cui la molestia sessuale sia inaccettabile.

Possono infatti contribuire a prevenire il verificarsi di tali molestie creando la consapevolezza e sensibilità nei confronti del problema e assicurandosi che le norme comportamentali per quanto riguarda se stessi e i colleghi non causino alcuna violazione della loro dignità.

Le lavoratrici e lavoratori possono contribuire notevolmente a scoraggiare violenze e molestie anche sessuali mettendo in chiaro l'inaccettabilità di tali comportamenti e sostenendo quelle colleghe e colleghi che ne sono vittime e che intendono sporgere denuncia.

Le lavoratrici e lavoratori che sono a loro volta oggetto di molestie, laddove possibile, dovrebbero convincere il loro persecutore che il suo comportamento è indesiderato ed inammissibile (a volte può servire a far prendere coscienza al molestatore dell'insostenibilità del suo atteggiamento).

I lavoratori e le lavoratrici dovrebbero cooperare all'attuazione del sistema di gestione della SSL.

I lavoratori e le lavoratrici e **i/le loro rappresentanti** possono segnalare direttamente, o raccogliere segnalazioni dai lavoratori e dalle lavoratrici, di eventuali violazioni del diritto alla salute psicofisica sul lavoro.

I/le Rappresentanti dei Lavoratori e delle Lavoratrici per la SSL (RLS)

I/le Rappresentanti dei Lavoratori e delle Lavoratrici per la SSL:

- dovrebbero consultarsi con i lavoratori e le lavoratrici e discutere del tema della violenza e delle molestie sul lavoro per aumentare la consapevolezza del problema
- possono condurre indagini per verificare se il problema è presente sul posto di lavoro
- possono incoraggiare la segnalazione di tutti gli episodi di violenza e molestie e sostenere i lavoratori e le lavoratrici attraverso il processo di denuncia

I Rappresentanti dei Lavoratori e delle Lavoratrici per la salute e la sicurezza possono inoltre consultarsi con i datori e le datrici di lavoro per garantire che vengano adottate misure capaci di prevenire la violenza e le molestie e fornire formazione, informazioni e istruzioni adeguate.

Che cosa devono domandarsi i/le RLS e le RSU (traccia)

Il datore o la datrice di lavoro ha effettuato la valutazione dei rischi?

- SÌ NO NON SO
-

La valutazione dei rischi è conforme a quanto prevede la normativa?

- SÌ NO NON SO
-

È stata adeguatamente documentata?

- SÌ NO NON SO
-

Chi ha partecipato alla valutazione dei rischi?

- IL DATORE O LA DATRICE DI LAVORO
 I RLS
 IL MEDICO COMPETENTE
 L'RSPP
-

Qual è stato il metodo utilizzato?

- UNA LISTA DI CONTROLLO
 UN ALTRO METODO
 NON SO
-

Il datore o la datrice di lavoro si è avvalso di esperti interni o di servizi di SSL esterni?

.....

.....

La valutazione dei rischi ha riguardato?

- VIOLENZA E MINACCE
 MOLESTIE E MOBBING
 MOLESTIE SESSUALI
 LAVORO SOLITARIO
-

La valutazione dei rischi ha riguardato i seguenti gruppi di lavoratori e lavoratrici:

- GRUPPI PROFESSIONALI
 MIGRANTI
 INTERINALI
 GIOVANI
 ANZIANI/E
 DONNE
 UOMINI
 A TEMPO PARZIALE
 A TURNI
-

La valutazione dei rischi ha riguardato tutti i settori di attività ad esempio luoghi di lavoro, aree organizzative e luoghi di lavoro esterni?

- SÌ NO NON SO
-

Quali rischi sono stati individuati e valutati?

.....

.....

Le misure aziendali devono avere la priorità su quelle individuali. Sono stati decisi i responsabili e i calendari per attuarle?

SÌ NO NON SO

È stato elaborato un piano d'azione e sono state definite le responsabilità?

SÌ NO NON SO

È stata applicata una gerarchia del controllo dei pericoli al momento di decidere le misure di prevenzione e protezione?

SÌ NO NON SO

Sono state adottate misure di prevenzione e protezione?

SÌ NO NON SO

Se sì, quali?

.....

.....

MONITORAGGIO E REVISIONE

Sono state valutate le misure adottate?

SÌ NO NON SO

Sono state stabilite misure, calendari e responsabilità appropriati?

SÌ NO NON SO

È stata impartita una formazione alle lavoratrici e ai lavoratori e sono state fornite istruzioni su come prevenire i rischi psicosociali?

SÌ NO NON SO

Il piano d'azione è stato valutato per verificare l'efficacia delle misure previste?

SÌ NO NON SO

Il processo di valutazione dei rischi è facile da seguire e adatto allo scopo?

SÌ NO NON SO

I/le rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici hanno partecipato in misura sufficiente al processo?

SÌ NO NON SO

I principali rischi psicosociali sono stati raccolti e valutati in modo opportuno?

SÌ NO NON SO

La documentazione è appropriata in termini di forma e contenuto?

SÌ NO NON SO

I lavoratori e le lavoratrici hanno ricevuto istruzioni adeguate in merito ai rischi psicosociali?

SÌ NO NON SO



CHE COSA POSSONO FARE

I/LE RESPONSABILI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE (RSPP), I MEDICI COMPETENTI (MC), GLI/LE ISPETTORI/TRICI DEL LAVORO (IDL)

I/le professionisti/e SSL

Sono specializzati anche nel fornire consulenza ai datori e le datrici di lavoro per garantire la sicurezza e la salute di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori all'interno di un'organizzazione e possono contribuire a prevenire ed eliminare la violenza e le molestie sul lavoro.

Possono aiutare i datori e le datrici di lavoro, i/le dirigenti, i lavoratori, le lavoratrici e i/le loro rappresentanti per la salute e la sicurezza a comprendere che la gestione della SSL e dei rischi associati deve diventare parte integrante del lavoro quotidiano, inserita nella pianificazione e nelle pratiche aziendali.

I/le professionisti/e SSL possono facilitare l'impegno e influenzare il cambiamento positivo sostenendo le imprese ad impegnarsi per la sicurezza e la salute e ad abbracciare nuove idee, anche producendo relazioni e fornendo consulenza strategica nei programmi di lavoro per la gestione della SSL e la violenza e le molestie sul lavoro.

Gli Ispettorati del lavoro e i servizi ispettivi delle ASL

Gli Ispettorati del lavoro dovrebbero occuparsi della violenza e delle molestie sul lavoro come parte del loro mandato, indagando le eventuali denunce e consigliando i datori e le datrici di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici sull'adozione di misure adeguate per prevenire e/o rispondere a violenza e molestie.

CHE COSA POSSONO FARE

LE PARTI SOCIALI

Accordi e CCNL

Sono stati sottoscritti accordi nazionali interconfederali contro la violenza e le molestie, che recepiscono l'Accordo Quadro Europeo del 2007 e altrettanto è stato fatto ai livelli regionali (con le parti datoriali).

Le parti sociali dovrebbero adottare Contratti Collettivi che affrontino la violenza e le molestie sul lavoro e forniscano una guida su come prevenirle e gestirle. Inoltre potrebbero raccogliere dati sulla prevalenza e sulle tendenze della violenza e delle molestie (anche con approccio settoriale).

Alcuni contratti

■ Il CCNL degli statali 2016-2018

siglato da Aran e i sindacati Cgil, Cisl, Uil, Confsal il 23 dicembre 2017 è il primo della nuova generazione di CCNL post-Accordo europeo a prevedere delle chiare misure disciplinari, come la sospensione dal lavoro fino a sei mesi e, in caso di recidiva nell'arco di due anni, il licenziamento.

■ Il CCNL 2016-2018 tra il gruppo ANAS e FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL PA,

UGL Viabilità e Logistica, SADAFast-CONFSAL e SNALA-CISAL disciplina all'art 61 la salvaguardia della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, le discriminazioni e le molestie, all'art. 62 il mobbing e all'art 63 la violenza di genere.

L'Accordo prevede la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a cinque giorni, per atti, comportamenti o molestie di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona umana o per forme di violenza psicologica e morale attuate nei confronti di subordinati/e e colleghi/e.

■ **Il CCNL del settore pubblico Istruzione e Ricerca** prevede all'art. 29, comma 12 il licenziamento per "atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti.

■ Il CCNL dei dipendenti di Poste Italiane

del 30 novembre 2017 tra SLC CGIL, SLP CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAL COM.NI e FNC UGL COM.NI e Poste Italiane S.p.A. include un Protocollo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (Allegato 19) e introduce (art. 2) la considerazione del reato compiuto da "parte di terzi".

■ Il CCLN del comparto Funzioni locali

per il periodo 2016-2018 firmato da Aran e organizzazioni sindacali il 21 febbraio 2018 include incentivi per l'adozione di codici di comportamento contro le molestie sessuali e prevede all'art 59 del Codice disciplinare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi "...ove non sussista la gravità e la reiterazione".

Le Parti Sociali possono sottoscrivere Accordi aziendali di prevenzione, contrasto e gestione delle VM nei luoghi di lavoro

Con le singole aziende attraverso la contrattazione aziendale, si devono/possono:

- acquisire gli accordi interconfederali
 - far firmare l'allegato B (la dichiarazione) che va affisso in bacheca, e che va diffuso tra il personale e tra eventuali collaboratori e collaboratrici in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto, o altro
 - introdurre il Codice di condotta che stabilisce responsabilità e procedure
 - istituire comitati congiunti per la SSL per garantire la collaborazione tra lavoratori, lavoratrici e datori e datrici di lavoro (uno dei compiti del comitato misto per la SSL potrebbe essere l'elaborazione delle relative politiche oltre che la progettazione di misure e procedure per la SSL, comprese quelle per la prevenzione, la segnalazione e la risposta alla violenza sul luogo di lavoro)
 - prevedere l'allungamento dei permessi retribuiti per le donne vittime di violenza
 - prevedere il part time flessibile
 - istituire commissioni paritetiche per azioni di contrasto
- scrivere, applicare, diffondere Codici di condotta
 - definire gravità dei casi, tutele occupazionali, rapporto con la struttura aziendale
 - rafforzare la fruibilità ad ore dei permessi sia retribuiti che no
 - prevedere e promuovere prestazioni di sostegno attraverso il welfare integrativo (psicologo, cure, ecc.)
 - definire un sistema di provvedimenti disciplinari
 - far divieto di trasferimento, demansionamento, licenziamento, discriminazione per chi denuncia
 - fare informazione/formazione alle Strutture interne Confederali e di Categoria: segreterie, direttivi, RSU/RSA, RLS
 - fare informazione alle lavoratrici/lavoratori, con assemblee nei luoghi di lavoro e mediante la diffusione di materiale informativo
 - introduzione della figura della Consigliera di fiducia (da non confondere con la Consigliera di parità che è un pubblico ufficiale, nominato dal Ministro del lavoro).

CHE COSA POSSONO FARE LE PARTI SOCIALI

Contenuti dell'accordo

- Rendere noti i dati per contatti con RLS ed RSU e Consigliera di Parità
- istituire un tavolo di monitoraggio
- predisporre un piano di lavoro di sensibilizzazione e di formazione rivolto agli attori che, a diverso titolo, sono chiamati ad occuparsi del tema, sia la formulazione di proposte di azioni di prevenzione e contrasto
- prevedere 1 ora di assemblea retribuita sul tema aggiuntiva al monte ore coinvolgendo anche soggetti esterni
- possibilità di utilizzo del fondo aziendale per attività di formazione aggiuntiva
- prevedere percorsi di ricollocazione se richiesto dalla vittima

Azioni

- Informazione, sensibilizzazione, formazione dei lavoratori e delle lavoratrici e confronto in itinere tra il datore/trice di lavoro, la dirigenza, i lavoratori/trici e i loro rappresentanti/organizzazioni sindacali, ove presenti, durante tutte le fasi
- adozione di definizioni chiare e precise del concetto di violenza e molestie nei luoghi di lavoro ed esempi pratici riguardo alle forme in cui si possono manifestare
- appropriate informazioni erogate ai/alle clienti, agli/alle utenti, ai/alle fruitori/trici di servizi, riguardo ai casi di molestie e violenza nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, sottolineando che simili manifestazioni non saranno tollerate e che saranno attivate le adeguate azioni previste dalla legge a tutela delle persone che ne sono rimaste vittime
- attuazione di una corretta valutazione del fenomeno cui potrebbe essere esposto chi esercita le varie professioni o mansioni operative, di modo da poter identificare i vari problemi potenziali, darne risposte adeguate e creare modelli di comportamento idonei
- Adozione di strumenti appropriati per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori: canali di erogazione delle informazioni, monitoraggio sul funzionamento di questi canali, misure per la prevenzione

- collaborazione tra datore o la datrice di lavoro, lavoratori e lavoratrici per il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e per favorire le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e reciproca correttezza
- adozione di una procedura ben definita di monitoraggio e di indagine riguardo alle denunce e agli episodi di molestie e/o violenza nei luoghi di lavoro anche da parte dei lavoratori e delle lavoratrici
- attuazione di una politica coerente a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori esposti alle molestie e/o alla violenza nei luoghi di lavoro, anche attraverso specifiche convenzioni con i soggetti a ciò preposti sul territorio (esempio Consigliera di Parità, Centri antiviolenza...)
- procedura trasparente ed efficace per la registrazione dei fatti e il monitoraggio per assicurare il seguito delle politiche realizzate
- misure per assicurare che il quadro di riferimento sia conosciuto e ben recepito da datori/trici di lavoro, dirigenti e lavoratori/trici.

Comitato unico di garanzia

Nel Pubblico impiego è istituito Il Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

La Legge 183/2010 ha sancito l'istituzione obbligatoria dei CUG in ogni amministrazione pubblica. Questo organismo sostituisce insieme i precedenti Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici per la lotta al mobbing costituiti dalla contrattazione collettiva circa vent'anni fa.

Tra i compiti dei CUG ci sono quelli di promuovere azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenza sessuali, morali e psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza. Il CUG ha un ruolo fondamentale nella rilevazione di ogni forma di discriminazione relative a tutti i fattori di rischio che i quadri normativi comunitari e nazionali comprendono, come il genere, l'età, l'origine etnica, la disabilità, l'orientamento sessuale,

POSTFAZIONE

di **Manola Cavallini**

Area Contrattazione CGIL Nazionale

Cara delegata e caro delegato

Il lavoro fatto in questo percorso formativo è importante perché ci invita a riflettere su quello che vediamo ogni giorno nei luoghi di lavoro - atteggiamenti solo in apparenza di poco significativi - un lavoro che prova contemporaneamente a dare a tutti noi strumenti per proporre cambiamenti.

Parlare di molestie, darne una lettura di genere, guardare a quanto già fatto nella contrattazione, costruire insieme un manuale di suggerimenti confrontandoci sulle riflessioni di esperti in materia è stata per me una bella esperienza dalla quale ho tratto spunti e riflessioni da proporre anche in altri moduli formativi.

Ho trovato un gruppo preparato, attento e motivato con il quale abbiamo ragionato del tema della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro dal punto di vista di una normativa importante come salute e sicurezza.

Per me ancora una volta è apparso chiaro, questo vorrei che restasse come patrimonio, che tre sono le parole chiave del successo in tema di salute e sicurezza: **“Formazione, Informazione e Addestramento”** sono azioni indispensabili per fare davvero prevenzione e servono tutte.





**QUI TROVI
DOCUMENTAZIONE
INTEGRATIVA**

<https://bit.ly/3nEASAI>

Questo elaborato è stato realizzato dalla CGIL Piemonte e CGILUmbria all'interno del percorso formativo per la prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro, da un gruppo composto da:

Fabio Gerbi

Enrica Giordano

Eugenia Marletti

Maristella Rotondano

Marina Sardi

Craziella Silipo

Laura Vaschetto

Con il contributo di Manola Cavallini

II EDIZIONE NOVEMBRE 2022

CGIL



CGIL PIEMONTE www.cgilpiemonte.it