

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5266 di Venerdì 28 ottobre 2022

Le violenze e molestie nei luoghi di lavoro: la normativa e le criticità

Quanto sono diffuse le violenze e le molestie? Quali sono le criticità? Cosa indica la Convenzione ILO n. 190 e la Legge 4/2021 di recepimento? Sono previsti dei decreti attuativi? Ne parliamo con Graziella Silipo, Responsabile SSL CGIL Piemonte.

Brescia, 28 Ott ? Come ricordato in diversi [articoli del nostro giornale](#), spesso tra i rischi presenti nel mondo del lavoro si sottovalutano quelli connessi alle possibili [violenze e molestie](#) anche sessuali. E questi rischi spesso le aziende fanno fatica a rilevarli, a gestirli e a impedirli, con profonde conseguenze, laddove non si attuano idonee misure di prevenzione e sostegno, su lavoratori, lavoratrici e sulle aziende stesse.

Per questo abbiamo presentato nelle scorse settimane il documento " [Appunti e suggerimenti \(non esaustivi\) per gli accordi di II livello in materia di prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro](#)", a cura di Cgil Piemonte e Cgil Umbria, anche con riferimento a quanto possono fare datori di lavoro, lavoratori, RLS, RSPP per migliorare la prevenzione di [molestie e violenze](#).

Per continuare a parlarne, approfondendo anche il contenuto 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 e recepita in Italia con la **Legge 15 gennaio 2021, n. 4**, abbiamo deciso di intervistare **Graziella Silipo**, Responsabile Dipartimento Salute e Sicurezza [CGIL Piemonte](#).



In conseguenza della delicatezza e delle tante cose da dire connesse al tema, ne è uscita una lunga intervista che dividiamo in due parti:

- la **prima parte** si occupa della diffusione di violenze e molestie nei luoghi di lavoro, delle lacune normative, della nuova legge 4/2021 e dei futuri decreti attuativi;
- la **seconda parte** riprende alcune definizioni, le conseguenze su lavoratori e aziende, le politiche di contrasto e le novità emerse in un recente incontro (13 ottobre) a Torino.

Quanto sono diffuse le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro?

Quali sono le criticità destinate a ripercuotersi negativamente sull'efficacia degli interventi?

Cosa indica la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro?

Cosa indica la Legge 4/2021 di recepimento?

Sono previsti dei decreti attuativi nella legge 4/2021?

L'intervista si sofferma sui seguenti argomenti:

- La diffusione delle violenze e delle molestie, il percorso formativo e le criticità
- Violenze e molestie: cosa indica la Convenzione ILO e la legge di recepimento?
- Le proposte di legge in Parlamento su violenza e molestie sessuali

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0816] ?#>

La diffusione delle violenze e delle molestie, il percorso formativo e le criticità

Come CGIL Piemonte avete prodotto, insieme a CGIL Umbria, vari documenti e iniziato un percorso formativo sul tema della prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro. Perché avete scelto questo percorso? Quanto sono diffuse, anche nelle vostre realtà regionali, le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro?

Graziella Silipo: *"Si stima che siano 1 milione 404mila (8,9%) le donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro: 425mila (2,7%) negli ultimi tre anni. Con riferimento ai soli ricatti sessuali sul luogo di lavoro si stima che, nel corso della vita, 1 milione 173mila donne (7,5%) ne sono state vittime per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni nella carriera. Sono 167mila le donne che hanno subito queste forme di ricatto negli ultimi tre anni (l'1,1%); al momento dell'assunzione ne sono state colpite più frequentemente le donne impiegate (37,6%) o le lavoratrici nel settore del commercio e dei servizi (30,4%). La quota maggiore delle vittime, inoltre, lavorava o cercava lavoro nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche (20%) e in quello del lavoro domestico (18,2%) (ISTAT - febbraio 2018) ? questa indagine per la prima volta prende in considerazione anche i dati riguardanti gli uomini.*

Questi **dati** ci presentano una **realtà che necessita di approfondimento**.

Ed è così che abbiamo pensato ad un **percorso formativo** finalizzato a diffondere la conoscenza, l'informazione e la sensibilità sul **tema delle violenze e delle molestie anche sessuali** nei luoghi di lavoro per saperle riconoscere, prevenire e valutare (nel DVR, al pari di altri rischi lavorativi), per tutelare le lavoratrici e i lavoratori vittime di violenze e molestie (VM).

Il percorso formativo è stato utile anche per dotarci di **indirizzi e strumenti condivisi** sulle misure di prevenzione, protezione e tutela da adottare nei luoghi di lavoro, per approfondire i contenuti di alcuni CCNL e contratti aziendali e capire se sono sufficienti, se è utile cambiarli, implementarli e per elaborare «linee guida» e materiali informativi da diffondere nei luoghi di lavoro ad uso delle lavoratrici e dei lavoratori, delle RSU e dei RLS ed RLST.

Nel documento si ricorda che 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". E immagino si faccia riferimento anche dalle carenze relative al riconoscimento del reato di mobbing. Quali sono queste fragilità?

G.S.: Riprendo quanto gentilmente ha scritto il dott. **Raffaele Guariniello** nella prefazione dei nostri *"Appunti e suggerimenti per la contrattazione di II livello in materia di prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro"*:

ci sono Paesi come la Francia in cui il reato di mobbing è espressamente previsto dal Codice Penale che da anni punisce l'*harcèlement moral* (molestie morali) ed 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.

In Italia ci sono più proposte di legge che mirano a introdurre il reato di mobbing con il limite 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** (e non in un'**unica occasione** come previsto dalla Convenzione ILO 190 del 21 giugno 2019 n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro), compie atti, omissioni o comportamenti di vessazione o di persecuzione psicologica tali da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore.

Ecco, il percorso legislativo in Italia non può prescindere dalla **più recente e puntuale definizione di violenze e molestie** nel mondo del lavoro contenuta nella citata Convenzione ILO *"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"*.

Violenze e molestie: cosa indica la Convenzione ILO e la legge di recepimento?

Riguardo alla normativa l'Italia ha recepito nel 2021 la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro. Cosa indica questa Convenzione e cosa cambia rispetto al passato? Cosa indica poi la Legge 4/2021 di recepimento?

G.S.: La Convenzione definisce la «**violenza e molestie**» nel mondo del lavoro nell'accezione utilizzata sopra ma anche la «**violenza e molestie di genere**» come quella agita 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.

La Convenzione si applica a **tutti i settori**, sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali e protegge i lavoratori oltre alle persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale (le persone in formazione, i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro).

La Convenzione definisce attraverso quali soggetti e quali percorsi dare attuazione ai suoi contenuti:

In consultazione con le **organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori**, gli Stati Membri sono tenuti ad adottare 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 che preveda, tra l'altro, l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie; l'istituzione di misure sanzionatorie; lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione, la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti; inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro; l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo; l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione.

Le disposizioni della Convenzione si applicano attraverso leggi e regolamenti nazionali, come pure tramite contratti collettivi o

altre misure conformi alle procedure nazionali, includendovi l'ampliamento o l'adattamento delle misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro affinché prevedano la violenza e le molestie, nonché tramite lo sviluppo di misure specifiche, laddove necessario.

La **Legge, n. 4 del 15 gennaio 2021**, pubblicata sulla GU n.20 del 26-1-2021, di "*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*", dispone la piena ed intera esecuzione della Convenzione ILO n. 190.

La ratifica non è però sufficiente: la Convenzione impegna gli Stati Membri a dare seguito all'applicazione dei suoi importanti contenuti attraverso l'emanazione di Leggi e Regolamenti.

Alla ratifica **deve seguire un percorso di armonizzazione** rispetto al quadro normativo vigente in Italia.

Le proposte di legge in Parlamento su violenza e molestie sessuali

Sono previsti dei decreti attuativi nella legge 4/2021? E ci sono proposte di legge in materia?

G.S.: Le Commissioni Giustizia e Lavoro del Senato (II e XI) hanno approvato un testo che unifica i **disegni di legge** di Valeria Fedeli ([S. 655](#)), Valeria Valente ([S. 1597](#)) Maria Rizzotti ([S. 1628](#)) e di Donatella Conzatti ([S. 2358](#)) "*Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie e le molestie sessuali, con particolare riferimento ai luoghi di lavoro. Delega al Governo per il contrasto delle molestie sul lavoro e per il riordino degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità*".

Il testo unificato adottato dalle Commissioni come testo base interviene sul Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il cui articolo 26, commi 1, 2 e 2-bis) e all'articolo 1 definisce l'ambito di applicazione del decreto, e cioè le **discriminazioni**, definite come:

? le **molestie**,

? le **molestie sessuali**

? il trattamento o i **trattamenti meno sfavorevoli** subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato molestie o molestie sessuali o di essersi sottomessi.

"Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quegli atteggiamenti o comportamenti indesiderati e ripetuti, anche se verificatisi in un'unica occasione, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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;

Sono altresì considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati, anche se verificatisi in un'unica occasione, o ripetuti 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. Costituisce altresì molestia sessuale, ai sensi del presente comma, qualsiasi forma di pressione grave, anche non ripetuta, esercitata su una lavoratrice o su un lavoratore allo scopo, reale o apparente, di ottenere un atto di natura sessuale in favore del medesimo autore della condotta o di un soggetto terzo. 2-bis; 2 Cfr. Atti del Senato, resoconto sommario n. 7 del 21/10/2021.

Sono altresì considerati come discriminazione il trattamento o i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersvi sottomessi».

In base all'articolo 2, quanto i **datori di lavoro, pubblici e privati**, sono tenuti ad assicurare condizioni di lavoro che garantiscano l'integrità fisica e morale e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche tramite iniziative concordate con le organizzazioni sindacali, di natura informativa e formativa.

L'articolo l'art. 3 stabilisce che **le persone che denunciano** una molestia sul luogo di lavoro non possono essere sanzionate, demansionate, licenziate, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa e, nel caso in cui dovessero presentare **dimissioni volontarie**, l'Ispettorato nazionale del lavoro può promuovere l'intervento delle organizzazioni sindacali.

L'articolo 4 specifica che il **congedo per le vittime di violenza di genere** si applica anche alle donne che abbiano presentato una denuncia o una querela, per molestia sessuale sul luogo di lavoro, all'interno o all'esterno dell'ambiente di lavoro, e che chiunque risulti vittima di violenza, sulla base di un provvedimento o di una sentenza anche di primo grado, ha diritto alla **trasformazione del rapporto di lavoro** a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale.

L'articolo 5 disciplina la figura delle/dei **consigliere/i di parità**,

l'articolo 6 prevede campagne di informazione e sensibilizzazione sul tema a cura del ministero del Lavoro.

L'articolo 7 contiene **delega il governo** ad adottare, entro sei mesi dall'entrata in vigore del provvedimento, uno o più decreti legislativi al fine di **contrastare ogni forma di violenza o molestia nei luoghi di lavoro**, che siano orientati a incentivare l'istituzione di **gruppi di lavoro aziendali** di monitoraggio, a prevalente composizione femminile, a introdurre di misure premiali, anche fiscali, per gli enti che adottano tali gruppi, e a prevedere di un sistema centralizzato di controllo sui risultati conseguiti in termini di parità di genere e pari opportunità e contrasto alle molestie.

L'articolo 8 **delega il governo** ad adottare, entro sei mesi dall'entrata in vigore del provvedimento, uno o più decreti legislativi finalizzati al **riordino dei vari organismi e comitati di parità e pari opportunità**, sulla base una serie di criteri direttivi, fra cui l'eliminazione di duplicazioni funzionali, la razionalizzazione delle competenze, creazione di un organismo nazionale di controllo sulle molestie sul posto di lavoro con compiti di monitoraggio degli episodi commessi, di adozione di azioni di prevenzione e formazione e il coordinamento di questi organismi con i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

L'articolo 9 introduce il nuovo **articolo 609-ter.1 del codice penale** in materia di molestie sessuali, punito con la pena della reclusione da 2 a 4 anni, che viene aumentata della metà se dal fatto deriva un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

--- fine della prima parte dell'intervista ---

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

N.B.: La seconda parte dell'intervista sarà pubblicata nei prossimi giorni. ([vai alla seconda parte dell'intervista](#))

Scarica la normativa di riferimento:

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.



Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it