UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE ESTUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea
Triennale in

VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO: il nuovo profilo normativo a partire dalla C190

Relatore: Prof. ANDREA SITZIA

Laureanda: ALESSIA FABRIS
matricola N. 1170829

A.A. 2021-2022

INDICE

1 CONVENZIONE 190: UNA DISCIPLINA COMUNE IN MATERIA DI VIOLENZE E MOLESTIE 4

1.1 INTRODUZIONE 4

1.2 PRESENTAZIONE DELL'OIL 4

1.3 ANALISI PRELIMINARE: DEFINIZIONI 7

1.4 LAVORI PREPARATORI PER LA CONVENZIONE 190 9

1.5 LA CONVENZIONE 190 11

1.6 LEGGE 15 GENNAIO 2021 n.4 17

2 PROBLEMATICHE SPECIFICHE IN CASO DI VIOLENZA E DI MOLESTIE 19

2.1 INTRODUZIONE. 19

2.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO 19

2.3 QUADRO NORMATIVO ITALIANO IN CASO DI MOLESTIA SESSUALE 20

2.4 QUADRO NORMATIVO ITALIANO IN CASO DI MOBBING 22

2.5 ONERI DI ALLEGAZIONE E PROVA 23

2.5.2 ONERI DI ALLEGAZIONE E PROVA IN CASO DI MOBBING 23

2.5.3 ONERI DI ALLEGAZIONE E PROVA IN CASO DI MOLESTIE SESSUALE 23

2.7 STANDARD INTERNAZIONALI 25

2.7.2 INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION 25

2.7.3 SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI) 26

2.7.4 LA CONVENZIONE 190 IN MATERIA DI PREVENZIONE 28

3 INIZIATIVE PER LA PREVENZIONE E CONTRASTO IN ITALIA 30

3.1- INTRODUZIONE 30

3.2- IL/LA CONSIGLIERE/A DI PARITÀ 30

3.3 COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DEI LAVORATORI E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI 31

3.4- ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO 32

BIBLIOGRAFIA 33

ABSRACT

L'obiettivo principale di questo elaborato è quello di inquadrare la disciplina in materia di violenze e molestie partendo dalle novità legislative che ci sono state negli ultimi anni.

Il lavoro non rappresenta per le persone solo lo strumento per ottenere la retribuzione necessaria, ma è il mezzo che consente loro di perseguire un benessere individuale.

Purtroppo, un triste fenomeno patologico sistematico presente, ancora oggi, nel mercato del lavoro sono le violenze e le molestie, comportamenti che vanno a privare i soggetti che ne sono vittima dei diritti garantiti a livello costituzionale.

Per questo motivo, la comunità internazionale ha adottato un regime di tolleranza zero nei confronti di violenze e molestie nei luoghi di lavoro e, per la prima volta, il diritto ad un mondo del lavoro libero prende la forma di un Trattato internazionale. Oggi, quindi, esiste un quadro normativo chiaro e comune, nonostante le differenze socio-culturali tra i Paesi, per combattere qualsiasi comportamenti oppressivo.

Nel primo capitolo verrà fatta una presentazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, organo deputato all'adozione dei Trattati relativi al mondo del lavoro; in seguito verrà analizzata la Convenzione 190 che, assieme alla Raccomandazione 206, rafforzano il codice internazionale del lavoro fornendo alle singole legislazioni nazionali un quadro generale d'azione contro la violenza e le molestie.

Nel secondo capitolo, invece, verranno affrontati temi e problematiche più specifici che sorgono nel momento in cui un lavoratore percepisce il venir meno dei suoi diritti. In questo capitolo verrà inoltre preso in considerazione il punto di vista del datore di lavoro che, essendo responsabile di quello che succede all'interno della propria impresa, diventa a tutti gli effetti parte chiamata in causa.

Infine, nel terzo capitolo verranno presentate le istituzioni di maggior rilievo operanti nel mercato del lavoro a livello nazionale, le quali si assicurano che non ci siano violazioni dei diritti fondamentali.

1 CONVENZIONE 190: UNA DISCIPLINA COMUNE IN MATERIA DI VIOLENZE E MOLESTIE

1.1 INTRODUZIONE

Attraverso la promozione del lavoro dignitoso ispirato ad ideali di libertà, pari opportunità, sicurezza economica, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO oppure OIL) definisce standard internazionali attraverso la stipulazione di Trattati internazionali, il cui obiettivo primario è garantire ad ogni singolo lavoratore sparso per il mondo, il rispetto di tutti i diritti che gli spettano.

L'obiettivo di questo capitolo è quello di porre le basi per un'analisi di questo fenomeno. Da molto tempo si combatte contro questo problema, cercando sia di creare un quadro normativo adeguato, sia di prevenire eventi di questo tipo; ruolo fondamentale a tal fine, lo assume appunto, l'ILO. Successivamente verranno esposti i riferimenti legislativi giuslavoristi e penali, principalmente italiani ed europei, nella quale vengono recepite le norme riguardanti quest'ambito.

1.2 PRESENTAZIONE DELL'OIL

L'Organizzazione internazionale del Lavoro, che spesso per semplicità viene chiamata OIL (International Labour Organization), è un'agenzia appartenente al grande complesso delle Nazioni Unite; in particolare l'OIL è specializzata nella tutela dei diritti dei lavoratori. La Costituzione dell'OIL venne redatta nei primi mesi del 1919 da una Commissione composta da rappresentanti di nove paesi (Italia, Stati Uniti, Regno Unito, Francia, Belgio, Giappone, Polonia, Cuba, Cecoslovacchia), a quest'anno, infatti, possiamo far coincidere la data di nascita dell'OIL. Viene instaurata un'organizzazione tripartita i cui organi esecutivi sono composti da rappresentanti di governi, imprenditori e lavoratori; metodologia che permette alle tre parti di avere la possibilità di partecipare alla contrattazione e alla formulazione di piani e programmi facendo valere i propri interessi. Nonostante gli anni travagliati, l'OIL riesce non solo ad affermare la propria

importanza ma anche a svilupparsi rapidamente; tant'è che oggi i paesi appartenenti all'Organizzazione sono 187. Tra i compiti principali dell'OIL c'è quello di garantire e promuovere l'applicazione di principi, norme e diritti fondamentali spettanti a qualsiasi lavoratore; mentre tra i diritti fondamentali riconosciuti sia a livello internazionale sia a livello nazionale italiano possiamo annoverare: la libertà di associazione e il riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva, la lotta contro ogni possibile forma di lavoro forzato e con questo l'abolizione del lavoro minorile, la garanzia di un pari trattamento legislativo che esclude qualsiasi distinzione che possa portare a discriminazione (sulla base di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche ecc.).

La sede principale è stabilita a Ginevra e la sua struttura si articola in 3 principali istituti:

1. Conferenza internazionale del lavoro: che si deve tenere una volta l'anno per discutere di questioni sociali e tematiche di portata mondiale.
2. Consiglio di amministrazione: che si deve riunire 3 volte l'anno ed ha il compito di attuare piani e programmi. Si compone di 56 membri titolati e 66 membri vice-titolati.
3. Ufficio internazionale del lavoro: corrisponde all'organo imputato a dare attuazione ai programmi sotto la guida del direttore generale.

Come opera l'OIL?

L'attività centrale dell'OIL consiste principalmente nella stipulazione di trattati internazionali, il cui contenuto definisce i contorni normativi e attuativi di un percorso volto a garantire lo sviluppo economico e sociale. I Trattati internazionali vengono attuati tramite Convenzioni e Raccomandazioni, e una volta ratificati dai Paesi membri, devono essere trasposti nella legislazione nazionale. Le Convenzioni, sono destinate alla ratifica, e una volta avvenuta, diventano vincolanti, facendo sorgere in capo allo Stato l'obbligo di seguirne le disposizioni. Le Raccomandazioni, invece, non avendo portata normativa, non necessitano la ratifica, ma servono ad indirizzare le politiche nazionali.

Di quali meccanismi di controllo si avvale L'OIL?

Ogni Stato membro è tenuto a presentare, secondo scadenze definite, dei rapporti riguardanti le misure adottate sia a livello legislativo sia nella prassi, relazionate all'applicazione delle convenzioni che sono state ratificate dal paese stesso. Il controllo dell'OIL avverrà in due fasi: un'iniziale esame di come ogni stato applichi le Convezioni e Raccomandazioni, svolto da una Commissione di esperti[1], e successivamente, questa Commissione, sottoporrà alla Conferenza internazionale del lavoro un rapporto annuale contenente le osservazioni emerse.

Affianco a questo sistema ci sono altri due meccanismi; uno di reclamo e uno di denuncia:

- Meccanismo di reclamo: si tratta di un contenzioso che può essere attivato dalle organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori qualora si presuma che, uno stato membro non rispetti l'applicazione della Convenzione ratificata. Il reclamo dovrà essere giudicato ammissibile o non, dal Consiglio di Amministrazione e, qualora venga giudicato ammissibile, verrà nominato un comitato che dovrà farsi carico del caso. Questo comitato dopo opportuni accertamenti e valutazioni dovrà redigere un rapporto con le proprie conclusioni e raccomandazioni.
- Meccanismo di denuncia: ogni Stato membro può "denunciare", all'Ufficio internazionale del Lavoro, un altro Stato membro quando ritiene che quest'ultimo non stia rispettando in maniera soddisfacente l'applicazione della Convenzione. Il Consiglio di amministrazione si attiverà a nominare una commissione d'inchiesta per svolgere un esame sulla questione e redigere un relativo rapporto sull'argomento contenente le eventuali raccomandazioni che il Paese chiamato in causa deve seguire; se il Paese non intende accettare le raccomandazioni, il caso può essere sottoposto alla Corte internazionale di Giustizia.

[1]La Commissione di esperti è composta da 20 specialisti in ambito giuridico e sociale

1.3 ANALISI PRELIMINARE: DEFINIZIONI

Negli ultimi anni nel nostro paese, come nel resto del mondo, si è sentito parlare sempre molto di violenze, mobbing, molestie e discriminazioni. Questo perché, con il passare degli anni, studi e analisi sono aumentati portando ad una consapevolezza sempre più diffusa del fenomeno e delle pesanti conseguenze che questo porta con sé.

Violenze e molestie sono un fenomeno sistematico che si manifesta in diverse forme in base al contesto nella quale si verificano e alle circostanze socio-culturali. Sono alimentate da asimmetrie nei rapporti di potere e stereotipi di genere. Queste vessazioni subite nel posto di lavoro, oltre ad influenzare negativamente la sfera lavorativa, colpiscono anche vita privata e pubblica dei soggetti che ne sono vittima. Colpiscono principalmente tre ambiti:

- Ambito fisico: colpito quando il danno cagionato alla persona è rivolto verso il corpo di questa, le evidenze sono visibili come ferite, lividi, contusioni; vengono incluse in questa categoria anche le ripercussioni psico-fisiche provenienti da una situazione di stress prolungato, subito a lavoro.
- Ambito psicologico: le ripercussioni si manifestano in maniera differente da persona a persona, essendo quest'ambito molto soggettivo. La sofferenza si manifesta attraverso indici rilevatori quali: ansia, paura, alienazione, disturbi del sonno, minore autostima, depressione; fino ad arrivare a situazioni più gravi come tendenza al suicidio, abuso di sostanze stupefacenti.
- Sfera sessuale: può essere colpita in modo verbale, non verbale e fisico; le cui azioni hanno lo scopo di violare la dignità della persona. I comportamenti risultano essere indesiderati, non reciproci e imposti.

Disciplina nazionale e internazionale, nel definire questi comportamenti in termini giuridici, seguono lo stesso orientamento:

- VIOLENZA: Nel codice penale italiano la violenza è: *«un concetto ampio, comprensivo anche della violenza diretta alle cose o a soggetti diversi dalla vittima e che può consistere sia nell'uso dell'energia fisica da cui derivi una coazione personale (c.d. violenza propria) sia nell'uso di un qualunque altro mezzo capace di coartare la vittima, come ad esempio l'ipnotizzazione o la somministrazione di sostanze stupefacenti (c.d. violenza impropria)[2]»*
- DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRETTA: per discriminazione diretta s'intende una situazione in cui una persona viene trattata in maniera meno favorevole in ragione del sesso, razza, etnia, religione, orientamento sessuale ecc., alla quale appartiene.[3]

  Si parla di discriminazione indiretta, invece, quando dei crIteri o degli atti apparentemente neutri, sfavoriscono un determinato gruppo di persone[4].
- MOLESTIA: La direttiva 2006/54/CE del parlamento europeo e del consiglio del 5 luglio 2006[5], recepita nel nostro ordinamento dal Codice delle Pari opportunità[6], definisce all'articolo 26 la molestia e la molestia sessuale: *«Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, 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 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.

[2] Dizionario giuridico Brocardi in tema di violenza nel diritto penale italiano.
[3] La definizione di discriminazione diretta viene data dall'articolo 25 co.1 del Codice delle Pari opportunità
[4] La definizione di discriminazione indiretta viene data dall'articolo 25 co.2 del Codice delle Pari opportunità.
[5] Direttiva di riferimento sulle Pari opportunità e parità di trattamenti fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
[6] Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198

Sono, altresì, considerati come discriminazione 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 esservisi sottomessi. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne»[7]

- BULLISMO, MOBBING E BOSSING: il bullismo può essere diretto oppure indiretto: nel primo caso sfocia in minacce esplicite, aggressioni fisiche e verbali, azioni di prevaricazione; mentre nel secondo caso attraverso l'isolamento sociale, intimidazione psicologica ed emotiva.

  Il mobbing ha caratteri simili al bullismo, la differenza risiede nello scopo ultimo; nel bullismo lo scopo è quello di vessare e denigrare la vittima, mentre il mobbing viene esercitato per allontanare il soggetto dal lavoro o rendergli/le l'attività lavorativa più gravosa.

  Una variante del mobbing è il bossing: quest'ultimo termine sta ad indicare continui atti vessatori e di intimidazione, provenienti dal superiore gerarchico allo scopo di danneggiare l'inferiore gerarchico.

1.4 LAVORI PREPARATORI PER LA CONVENZIONE 190

Lavorare in un ambiente sicuro, che garantisca il rispetto non solo dei diritti delle persone in quanto lavoratori ma anche i diritti umani in quanto persona, è il primo passo per assicurare ad un Paese crescita a lungo termine, un livello di vita dignitoso e la pace sociale. Questo è il motivo per cui da molti anni, l'OIL ha

[7] Articolo 26 del Codice delle Pari opportunità

impiegato molto lavoro e molte risorse in questa direzione; tant'è che nell'ultimo traguardo normativo raggiunto dall'OIL, viene richiamata la Convenzione di Philadelphia tenutasi nel 1944 dove veniva sancito che: *"tutti gli esseri umani, senza distinzione di razza, credo religioso o sesso, hanno il diritto di perseguire il proprio benessere materiale e il proprio sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità"*[8]. Episodi di qualsiasi forma violenta minacciano le pari opportunità e contrastano lo sviluppo di un'impresa a livello produttivo, organizzativo, relazionale e reputazionale.

L'ultimo traguardo legislativo raggiunto dall'OIL contro le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro, è la Convenzione 190 che, assieme alla Raccomandazione 206, intende porre fine a questo problema.

Prima di analizzare la Convenzione 190 e la Raccomandazione 206, per rappresentare il quadro completo, è necessario introdurre altri due documenti di portata internazionale che hanno un importante rilevanza in quest'ambito; i due documenti sono:

1. ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO – 26 aprile 2007. Già nel 2004, la Commissione europea aveva iniziato la fase di consultazione tra parti sociali in merito la sicurezza nei luoghi di lavoro. Si tratta di un accordo autonomo negoziato dalle parti sociali europee a livello intersettoriale, che verrà firmato il 26 aprile 2007 da: CES/ETUC (Confederazione Europea dei Sindacati), BUSINESSEUROPE (L'organizzazione che rappresenta le imprese europee di tutte le dimensioni), UEAPME (Organizzazione che cura interessi di artigiani, commercianti e imprese di piccole-medie dimensioni) e CEEP (Centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese che forniscono servizi pubblici). Tutte le parti firmatarie hanno il mandato di rappresentare i rispettivi membri, e la Commissione ritiene che queste abbiano sufficiente potere rappresentativo da poter firmare accordi a livello europeo.

[8] Articolo 2 della Convenzione di Philadelphia, 1944.

Le disposizioni dell'accordo mirano ad assicurare salute e sicurezza nel luogo di lavoro, dignità ai lavoratori, nonché alla promozione di organizzazioni moderne del lavoro.

Oltre a violare i diritti umani, la violenza porta con sé anche dei costi per le imprese, come ad esempio: la minor produttività, le assenze dal lavoro, il turnover del personale, spese collegate alle cause legali ecc.

Senza dubbio, quindi, contrastare la violenza e le molestie risulta essere un dovere etico e morale; anticipare e prevenire comportamenti vessatori è un obbligo ineludibile di tutte le parti sociali.

2. CONVENZIONE DI ISTANBUL. Si tratta di un Trattato internazionale adottato dal Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica. I principali obiettivi che si pone sono: promuovere la parità dei sessi combattendo le discriminazioni nei confronti delle donne, cercare di prevenire, perseguire ed eliminare ogni forma di violenza e di violenza domestica fornendo piani di assistenza a tutte coloro che ne sono vittime.

   La Convenzione di Istanbul è *«il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante che cerca un quadro giuridico completo per proteggere le donne contro qualsiasi forma di violenza»* [9] , oltre all'assistenza delle vittime uno degli scopi principali di questo documento è quello di perseguire i colpevoli.

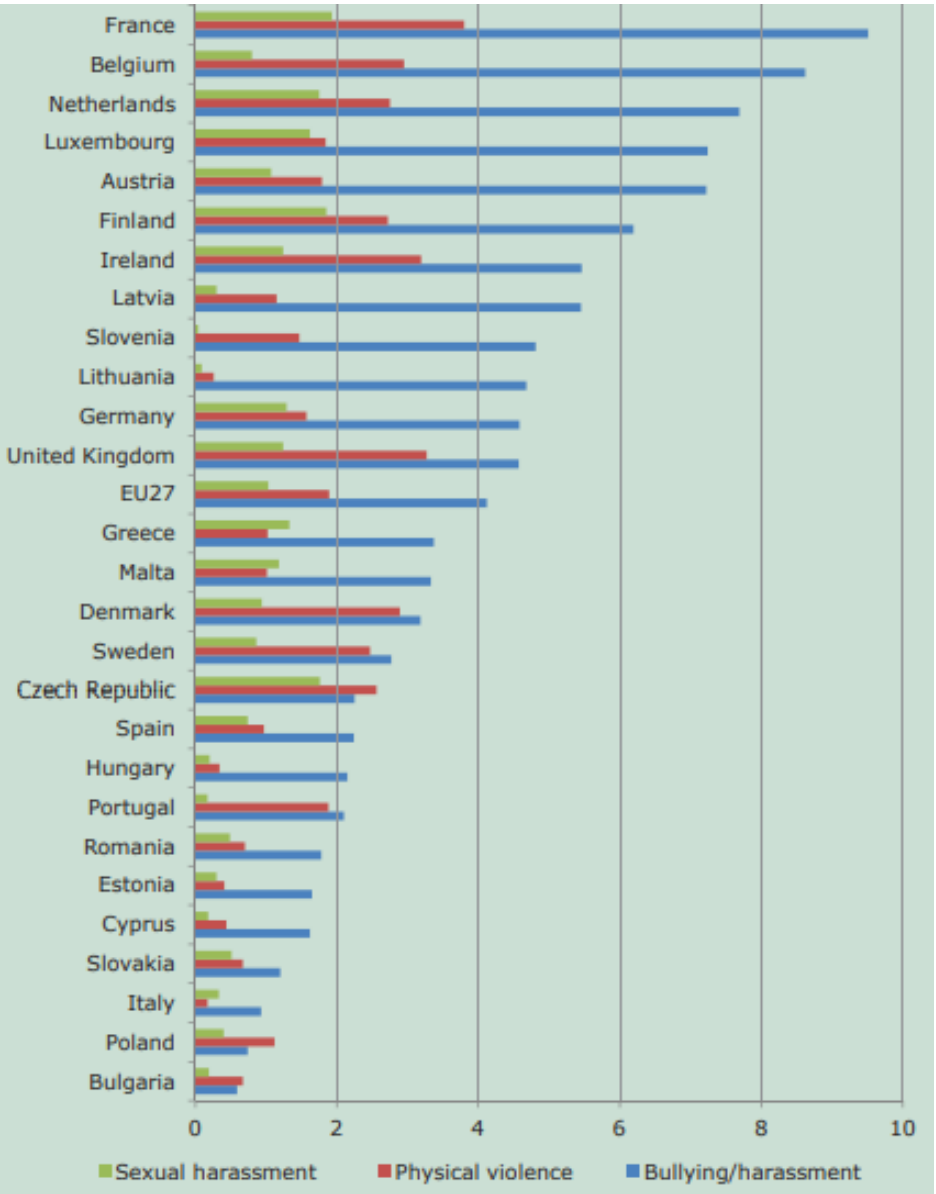
1.5 LA CONVENZIONE 190

La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) è un'agenzia dell'Unione europea che conduce indagini nei suoi Paesi membri, allo scopo di raccogliere informazioni per sviluppare politiche sociali e lavorative a sostegno di cittadini e lavoratori. In un'inchiesta, condotta nel 2010,

[9] Consiglio d'Europa, riassunto, Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.

l'Eurofound analizza l'esposizione di lavoratori e lavoratrici a molestie, violenza fisica e molestie sessuali.

Figura 1: Esposizione delle violenze nel luogo di lavoro per Paese, EU27, (in percentuale)



Source: European Working Conditions Survey, 2010.

La figura n.1 riporta la frequenza con la quale si verificano episodi di violenza sessuale, violenza fisica e bullismo/molestie nei Paesi appartenenti all'Unione Europea. È importante sottolineare che i grafici andrebbero integrati con dati che riportano gli episodi di violenza psicologica. Secondo la ricerca condotta

dall'EWCS[10], i paesi del nord Europa sarebbero quelli più colpiti da questo fenomeno, mentre i paesi dell'Europa meridionale hanno un tasso di frequenza prevalentemente inferiore all'1%. È importante leggere questi dati in luce delle differenze culturali che ci sono tra le due macro-aree. Nella zona meridionale, purtroppo, è tristemente diffusa una maggiore tolleranza del fenomeno che porta a sottovalutare il problema, per cui molto spesso non viene nemmeno denunciato l'accaduto oppure viene colpevolizzata la vittima.

La Convenzione 190 si inserisce nell'ottica di zero tolleranza di qualsiasi violazione o abuso dei diritti umani promuovendo un mondo del lavoro libero da violenze e molestie. Il processo è iniziato nel novembre del 2015 ed è terminato nel 2019. In quest'arco di tempo sono stati necessari diversi incontri e conferenze per esaminare le bozze proposte e apportarvi modifiche; nel marzo del 2019 c'è stata la consultazione tripartita informale e in giugno 2019 il processo si è concluso con la discussione finale e l'approvazione della Convenzione 190 e della Raccomandazione 206.

Ad oggi, sono dieci i Paesi nel mondo che hanno deciso di ratificare i due Trattati internazionali. Primi tra questi sono: Fiji, Namibia, Uruguay dove la Convenzione è già entrata in vigore, seguono poi Argentina, Ecuador, Grecia, Italia, Mauritius, Somalia e Sud Africa che hanno già ratificato la Convenzione, ma sono in attesa di entrare in vigore.

La Convenzione 190 intende dare una disciplina comune ed univoca ai Paesi che la sottoscrivono utilizzando un approccio inclusivo ed incentrato sul genere, riconoscendo maggiore vulnerabilità a determinati gruppo di soggetti e l'esistenza di differenti esigenze e differenti interessi da tutelare. Questo perché la comunità internazionale riconosce che le violenze e le molestie nel mondo del lavoro non possono più essere tollerate e devono essere completamente eliminate. È innegabile il fatto che le donne vengono colpite da questo fenomeno in maniera sproporzionata e questo costituisce un'ulteriore incentivo per l'utilizzo di un

[10] European Working Conditions Survey

approccio di genere che ambisce a risolvere il problema ricercando le cause radicate nella società come l'abuso di potere e le posizioni diseguali.

Il tratto più innovativo della Convenzione sta sulla logica utilizzata. Il quadro normativo già in utilizzo, si caratterizza per una logica di tipo "negativo" composta principalmente da divieti e sanzioni; mentre la Convenzione si basa su un approccio "positivo" che tende a creare quanto più possibile condizioni di rispetto per tutti i lavoratori.

Ed è proprio nei Capi I, II e III, ossia nella parte definitoria, che la Convenzione fa leva nel suo aspetto innovativo. Infatti, all'articolo 1 dopo aver dato definizione di cosa sono Violenze e molestie in generale, viene specificato che: *«l'espressione "violenza e molestia 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»*[11]. Agli articoli 2 e 3, invece, viene definito l'ambito di applicazione oggettivo dell'atto: il concetto utilizzato nella Convenzione supera il concetto tradizionale di luogo di lavoro, poiché, in questa per esso s'intende: *«spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro»*[12]*;* in questo modo vengono contemplati anche i casi in cui sia richiesta una prestazione di lavoro agile. Inoltre, la Convenzione considera una forma di violenza anche quella compiuta tramite tecnologia: mostrare immagini pornografiche, utilizzo di internet per fare proposte o commenti osceni o inappropriati, furto di identità dei social network ecc. La tutela alle vittime viene estesa in tutti i luoghi in cui il lavoratore percepisce una retribuzione: spogliatoio, pausa, pausa pranzo, utilizzo dei servizi, viaggi di lavoro, spostamenti correlati e inoltre vengono inclusi i tragitti necessari per recarsi sul luogo di lavoro e per rientrare nella propria abitazione.

[11] Articolo 1, co.1, lettera a), della Convenzione 190
[12] Articolo 3, co.1, lettera a), della Convenzione 190

Una volta terminata la parte definitoria, la Convenzione si struttura su tre pilastri:

1. Protezione e Prevenzione (sviluppato nel Capo IV della Convenzione e nel Capo II della Raccomandazione). Dall'articolo 7 all'articolo 9 la Convenzione impegna gli stati ad adottare misure che contrastino violenze nei luoghi di lavoro, riconoscendo che, ogni stato può identificare e valutare rischi e minacce allo scopo di instaurare opportune misure di prevenzione e se necessario adottare misure specifiche.
2. Verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento (Capo V della Convenzione e Capo III della Raccomandazione). Questa prospettiva si inserisce nel caso in cui le violenze e le molestie siano già avvenute, e risponde all'esigenza di dare una tutela effettiva ed efficace a coloro che ne sono vittime. In questo spazio si procede all'individuazione di meccanismi di ricorso e di risarcimento, come ad esempio: il diritto alle dimissioni con indennità e il reintegro nel posto di lavoro con il risarcimento dei danni adeguato. In aggiunta vengono forniti anche degli strumenti per la risoluzione delle controversie quali consulenza legale ed assistenza per i querelanti contemplando, in certi casi, l'inversione dell'onere della prova. A completamento del quadro interviene la Raccomandazione che obbliga gli Stati a fornire strumenti di supporto alle vittime quali: il reinserimento nel mercato del lavoro, centri per la gestione di crisi, servizi di ascolto telefonico, alloggi protetti, agenti di polizia specializzati nel supporto delle vittime (alcuni di questi servizi erano già operanti in Italia).
3. Orientamento, formazione e sensibilizzazione (Capo VI della Convenzione e Capo IV della Raccomandazione): in questa parte si mira alla prevenzione affrontando il problema dal punto di vista culturale. Nella Raccomandazione vengono individuati delle linee guida e dei programmi di formazione a supporto delle istituzioni competenti come agenti di polizia, ispettori del lavoro, pubblici ministeri ecc. Inoltre vengono

individuati codici di condotta e strumenti di valutazione del rischio in materia.

Un altro importante punto innovativo della Convenzione 190 riguarda la visione della violenza domestica. Storicamente questa veniva associata ad una questione prettamente "privata", slegata sia dalla sfera pubblica sia da quella lavorativa. La Convenzione 190 oltre a condannare gli episodi di violenza domestica riconosce che questi influenzano negativamente, oltre agli altri ambiti, anche quello lavorativo.

«[…]Le organizzazioni dei datori di lavoro dei datori di lavoro e i sindacati, e le istituzioni del mercato del lavoro possano adoperarsi, nel quadro di altre misure, al fine di identificare, reagire e intervenire sulle conseguenze della violenza domestica»[13], seguendo queste linee guida dettate dalla Convenzione 190, la Raccomandazione 206 stabilisce una serie di misure adottabili per mitigare il più possibile gli effetti negativi della violenza domestica. Tra questi strumenti possiamo annoverare: congedi per le vittime, protezione temporanea contro il licenziamento (fatta eccezione per motivi non legati alla violenza domestica), accordi di lavoro flessibili, inclusione della violenza domestica nella valutazione dei rischi sul posto di lavoro, programmi di sensibilizzazione sul tema e un sistema di rinvio alle misure pubbliche vigenti per attenuare il fenomeno.

La Convenzione OIL n.190 e la Raccomandazione 206 rappresentano uno strumento chiave per realizzare gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite[14]. Al suo interno vengono individuati alcuni traguardi, in ambito ambientale, economico, sociale ed istituzionale, che i Paesi si sono prefissati di raggiungere entro il 2030. Nello specifico, aiuterebbero i Paesi a realizzare l'Obiettivo 5, relativo il raggiungimento della parità di genere, e

[13] Preambolo della Convenzione 190.

[14] L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile è un piano d'azione per il pianeta, le persone e la prosperità. È stato sottoscritto dai 193 Paesi appartenenti all'Onu, il 25 settembre2015. Al suo interno vengono individuati alcuni traguardi/goal, in ambito ambientale, economico, sociale ed istituzionale, che i Paesi si sono prefissati di raggiungere entro il 2030.

l'Obiettivo 8, relativo alla garanzia di un lavoro dignitoso per tutti incentivando una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile.

1.6 LEGGE 15 GENNAIO 2021 n.4

Secondo un'indagine statistica condotta dall'Istat nel 2015-2016, sulla popolazione italiana: *«sono 8 milioni 816mila (il 43,6%) le donne dai 14 ai 65 anni che nel corso della loro vita hanno subito una qualche forma di molestia sessuale come pedinamenti, esibizionismo, telefonate oscene, molestie verbali e fisiche, molestie sui social network, 3 milioni 118mila (pari al 15,4%) negli ultimi tre anni, il 7% negli ultimi 12 mesi (1milione 437mila)»* mentre «*sono 3 milioni 754mila (il 18,8%) gli uomini che nel corso della vita hanno subito molestie, 1 milione 274 mila (il 6,4%) negli ultimi tre anni, 610 mila (il 3,1%) negli ultimi 12 mesi»*[15]

Figura 2: Persone da 14 a 65 anni che hanno subito molestie sessuali nel corso della vita, negli ultimi anni e negli ultimi 12 mesi, per sesso della vittima e tipo di molestia. Anni di riferimento 2015-2016.

FEMMINE						
TIPO DI MOLESTIA	Nel corso della vita		Negli ultimi 3 anni		Negli ultimi 12 mesi	
	in migliaia	%	in migliaia	%	in migliaia	%
Molestia verbale	4.839	24,0	1.503	7,4	683	3,5
Pedinamento	4.093	20,3	1.098	5,4	356	1,8
Esibizionismo	3.098	15,3	326	1,6	88	0,4
Molestia fisica	3.217	15,9	481	2,4	236	1,2
Telefonate oscene	2.117	10,5	436	2,2	217	1,1
Mostrato/Inviato materiale pornografico	653	3,2	273	1,4	161	0,8
Molestie via social network	1.087	6,8	773	4,8	340	2,1
Rubate credenziali sui social network	241	1,5	165	1,0	37	0,2
Almeno una molestia	**8.816**	**43,6**	**3.118**	**15,4**	**1.437**	**7,0**
MASCHI						
TIPO DI MOLESTIA	Nel corso della vita		Negli ultimi 3 anni		Negli ultimi 12 mesi	
	in migliaia	%	in migliaia	%	in migliaia	%
Molestia verbale	1.644	8,2	374	1,9	190	1,0
Pedinamento	1.354	6,8	299	1,5	106	0,5
Esibizionismo	696	3.5	118	0,6	58	0,3
Molestia fisica	723	3,6	131	0,7	78	0,4
Telefonate oscene	489	2,5	149	0,8	74	0,4
Mostrato/Inviato materiale pornografico	200	1,0	120	0,6	74	0,4
Molestie via social network	378	2,2	318	1,9	150	0,9
Rubate credenziali sui social network	330	1,9	215	1,3	126	0,8
Almeno una molestia	**3.754**	**18,8**	**1.274**	**6,4**	**610**	**3,1**

Source: Istat, Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro, 13 febbraio 2018.

[15] ISTAT, report sulle molestie e i ricatti sessuali sul lavoro, negli anni 2015 e 2016.

Come già accennato precedentemente, per far entrare in vigore una Convenzione è necessaria la ratifica da parte dello stato membro. Con la Legge n. 4 del 2021, adottata il 15 gennaio del medesimo anno, l'Italia provvede a dare esecuzione alla Convenzione dell'OIL. La proposta c'è stata su iniziativa dell'Onorevole Laura Boldrini e, il 23 settembre 2020, c'è stata l'approvazione all'unanimità dalla Camera dei Deputati. Come da iter legislativo, è stata necessaria, anche la votazione da parte del Senato, anche questa conclusasi, il 12 gennaio, con approvazione all'unanimità. Grazie a questa tempestività l'Italia può vantare di essere stata il primo Paese europeo ad aver ratificato il Trattato.

La nuova disciplina introdotta dalla Convenzione 190 è conforme con il quadro normativo già presente in Italia, infatti i punti di convergenza del profilo interno e del profilo internazionale sono svariati, tra questi possiamo annoverare il fatto che il datore di lavoro nel momento della valutazione dei rischi debba tener conto dei rischi connessi a molestie, l'ampia gamma della categoria dei cosiddetti soggetti protetti e la definizione di ambito territoriale e spaziale.

Grazie alle esperienze pregresse, ci sono stati importanti progressi per quanto riguarda l'adozione di protocolli per la valutazione del rischio e di codici di condotta. Per quanto riguarda il settore pubblico, c'è stato un consolidamento di alcuni organismi come i Comitati Unici di Garanzia[16] che operano nell'ambito lavorativo al fine di garantire pari opportunità di genere ed assicurare alle vittimi di violenza nei luoghi di lavora adeguata assistenza. Per quanto riguarda il settore privato invece, assumono centralità gli accordi interconfederali che prevedono attività di prevenzione, formazione e sensibilizzazione nei confronti dei dirigenti aziendali e l'obbligo in capo a questi di prevedere procedure adeguate in caso di molestie e piani di supporto per coloro che ne sono vittime.

[16] I Comitati unici di Garanzia (CUG) sono il risultato dell'unione di quelli che una volta erano il Comitato antimobbing e Comitato delle pari opportunità.

2 PROBLEMATICHE SPECIFICHE IN CASO DI VIOLENZA E DI MOLESTIE

2.1 INTRODUZIONE.

Nel secondo capitolo il focus si sposta sulla responsabilità del datore di lavoro nella sua generalità e del lavoratore che ha commesso l'atto illecito. Essendo il titolare il responsabile legale di tutto ciò che accade all'interno del luogo di lavoro, uno tra i suoi compiti principali è quello di garantire un luogo di lavoro sicuro, e non degradante.

Verranno trattati gli istituti dell'onere e allegazione della prova, il risarcimento del danno e, infine, la valutazione dei rischi in capo al datore di lavoro. L'analisi è stata concentrata su due tipologie di vessazioni: il mobbing e le violenze di genere.

2.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

La responsabilità del datore di lavoro per il fatto del dipendente è prevista sia, in sede contrattuale (articolo 1228 del codice civile), sia in sede extra-contrattuale (articolo 2049 del codice civile). Entrambe le fattispecie prevedono che il datore di lavoro, avvalendosi dell'opera di altri ne deve rispondere, purché sussista il cosiddetto nesso di occasionalità necessaria. Il nesso di occasionalità necessaria si verifica ogni volta in cui il fatto lesivo è prodotto a seguito di un'azione riconducibile allo svolgimento dell'attività lavorativa, anche se il dipendente svolgendo tale azione ha oltrepassato i limiti delle proprie mansioni o abbia agito all'insaputa del datore di lavoro. La Corte di Cassazione con la sentenza n.4099 del 18/02/2020 ribadisce che, nel caso in cui un lavoratore subisca una violenza sul luogo di lavoro, avrà diritto di ottenere sia il risarcimento del danno biologico[17], sia del danno esistenziale[18]. La ratio di questa disposizione risiede nel fatto che, colui che trae beneficio di un'opera ne deve sopportare i rischi, per cui è

[17] Il danno biologico consiste in un'incidenza negativa sull'attività quotidiana
[18] Il danno esistenziale è la sofferenza interiore patita a seguito del danno subito

responsabile dei danni cagionati a terzi da soggetti appartenenti l'organizzazione aziendale. Rientrano nell'ambito applicativo della norma anche rapporti di lavoro di tipo parasubordinato, collaborazioni o ausiliarietà del lavoratore all'impresa, incarichi di opere o servizi purché il committente mantenga il potere direttivo o di controllo; per quanto riguarda il contratto di mandato, invece, la dottrina adotta un orientamento che tende ad escludere la responsabilità del mandante poiché questo tipo rapporto presuppone che il mandatario abbia la propria la propria autonomia decisionale ed organizzativa, (talvolta però la giurisprudenza ha considerato responsabile anche il mandante). In caso di appalto si configura una situazione analoga.

La fattispecie è costituta quindi da tre elementi:

1. Nesso di casualità per cui il danno dev'essere ascrivibile al comportamento del dipendente.
2. Sussistenza del vincolo di dipendenza, salvo casi contrari previsti dalla legge.
3. Nesso di occasionalità necessaria tra il fatto illecito e l'incarico del lavoratore.

La qualificazione delle due fattispecie di responsabilità contrattuale od extra-contrattuale è rimessa al giudice ed essendo queste governate da principi diversi, si differenziano sotto molteplici e importanti aspetti come: gli oneri probatori e danni risarcibili.

2.3 QUADRO NORMATIVO ITALIANO IN CASO DI MOLESTIA SESSUALE

In Italia non esiste una fattispecie *ad hoc* sulle molestie sessuali e le violenze di genere subite nei luoghi di lavoro, per cui il quadro normativo viene dedotto da disposizione sparse nelle diverse fonti legislative. Il principio cardine di responsabilità è fissato dal codice civile, all'articolo 2087, dove si stabilisce che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza dei suoi dipendenti, ha quindi

l'onere di garantirne l'integrità fisica, mentale e morale. In questo modo sorge in capo al datore di lavoro l'obbligo di prevenire e valutare i rischi connessi all'attività lavorativa, siano essi derivanti da fattori interni o esterni.

La Legge finanziaria n.205 del 2017 [19] introduce, per la prima volta nella giurisprudenza italiana, alcune disposizioni in materia di violenze sessuali nei luoghi di lavoro. A completamento del quadro però, bisogna tener conto anche delle "Norme contro la violenza sessuale"[20], della "Legge contro il femminicidio"[21] e del Codice delle Pari Opportunità, che stabiliscono che, reati di violenza e molestie sono perseguibili penalmente. Utilizzando questi testi normativi come parametri, la Corte di Cassazione ha delineato i requisiti per il riconoscimento della responsabilità datoriale. S'instaura un quadro in cui il datore di lavoro risulta essere responsabile civilmente, per inadempimento degli obblighi contrattuali, nel caso in cui sia un lavoratore sottoposto a commettere una molestia nel luogo di lavoro. Qualora invece, il datore di lavoro non abbia adottato provvedimenti a tutela del lavoratore danneggiato in maniera dolosa, si configura concorso di reato e rientra nella responsabilità penale.

Nell'ipotesi in cui l'autore delle molestie sessuali è lo stesso datore di lavoro, *«questi di 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»*[22].

La giurisprudenza ha stabilito che, qualora il datore di lavoro era a conoscenza o era nella posizione tale di dover sapere delle molestie avvenute, e non è intervenuto per farle cessare; il danneggiato avrà diritto al risarcimento del danno non patrimoniale, poiché i beni lesi hanno natura costituzionale. Secondo

[19] Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e il bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020.
[20] Legge 15 febbraio 1996, n.66.
[21] D.Lgs. del 14 agosto 2013, n.93, convertito, con modifica, nella legge del 15 ottobre 2014, n.119.
[22] Nota Breve del Senato, Dossier n. 268, AA.SS. 655, 1597 e 1628- Disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali, con particolare riferimento all'ambiente di lavoro.

orientamento giurisprudenziale quindi, l'autore del fatto illecito e il datore di lavoro consapevole del fatto, sono obbligati in solido al risarcimento del danno.

2.4 QUADRO NORMATIVO ITALIANO IN CASO DI MOBBING

Il mobbing, nella legislazione italiana, non viene chiaramente normato, per cui il contributo principale della disciplina di questo viene dato da alcune sentenze chiarificatrici della Corte Suprema. Nel caso in cui si verifichi un episodio di mobbing nel luogo di lavoro, il *mobber*[23], dovrà rispondere del fatto doloso o colposo commesso sulla base della responsabilità extracontrattuale, stabilita all'articolo 2043 del codice civile. Mentre per il datore di lavoro, interviene la responsabilità contrattuale disciplinata dall'articolo 2087 del codice civile; il datore di lavoro dovrà rispondere del fatto di essere venuto meno gli obblighi relativi la sicurezza sul posto di lavoro.

Con la sentenza della Corte di Cassazione n.22893/2008[24], si stabilisce che l'elemento soggettivo che caratterizza il mobbing è l'intento persecutorio, che si manifesta in reiterati comportamenti ostili di prevaricazione e persecuzione psicologica. Quando si parla di mobbing, quindi, non è sufficiente riferirsi ad un unico atto illegittimo, ma il lavoratore dovrà provare che c'è stato un complesso di azioni convergenti verso un unico fine vessatorio.

A seconda delle modalità con cui vengono posti in essere i comportamenti vessatori verrà prodotto un danno patrimoniale e/o un danno non patrimoniale che dovrà essere risarcito al danneggiato. Per danno patrimoniale s'intende il pregiudizio economico conseguente alla condotta vessatoria come il danno derivante dal demansionamento del lavoratore, danno emergente[25], danno da lucro cessante[26] e il danno dovuto al licenziamento illegittimo o dimissioni per

[23] Colui che compie un'azione di mobbing.
[24] Cassazione Civile, Sez. Lav., 9 settembre 2008, n.22893- Discriminazioni sindacali e Mobbing
[25] Per danno emergente è determinato, ad esempio, dalle spese mediche sostenute per curare la malattia psico-fisica cagionata dal danno.
[26] Danno da lucro cessante deriva dalla conseguente minor produzione di reddito.

giusta causa. Mentre il danno non patrimoniale si costituisce quando viene leso un diritto costituzionalmente garantito, come ad esempio, il diritto alla salute.

Così come il mobbing anche il bullismo sul posto di lavoro può essere perseguito sia civilmente che penalmente. Poiché i comportamenti riconducibili al bullismo violano principi costituzionalmente garantiti come il principio di uguaglianza, non discriminazione e di inviolabilità fisica e psicologia.

2.5 ONERI DI ALLEGAZIONE E PROVA

2.5.2 ONERI DI ALLEGAZIONE E PROVA IN CASO DI MOBBING

Come esplicitamente detto al paragrafo 2.2, in caso di mobbing al fine probatorio è rilevante la distinzione tra responsabilità contrattuale e responsabilità extra-contrattuale. Nel primo caso il lavoratore danneggiato è esonerato dall'onere della prova, e dovrà soltanto provare che il comportamento del datore di lavoro viola gli obblighi contrattuali disposti dall'art. 2087 del codice civile. L'onere della prova sarà quindi invertito e spetterà al datore di lavoro fornire la prova contraria, ossia provare che lui ha adottato tutte le misure necessarie a garantire l'integrità psico-fisica del lavoratore, perciò esente da responsabilità contrattuale.

Per quanto riguarda la responsabilità extra-contrattuale, invece, grava sul danneggiato l'onere di provare il dolo o la colpa della condotta illecita che gli ha causato il danno ingiusto.

2.5.3 ONERI DI ALLEGAZIONE E PROVA IN CASO DI MOLESTIE SESSUALE

Nonostante i dati allarmanti inerenti le molestie verificatesi nel luogo di lavoro bisogna tener conto del fatto che, molto spesso, eventi del genere vengono vissuti nel silenzio e nell'omessa denuncia. In uno scenario culturale di colpevolizzazione delle vittime, s'instaura un meccanismo in cui sono proprio le vittime che, oltre a subire il danno, devono sentire il peso di sentirsi "parte in causa" per aver

"incoraggiato" il comportamento del molestatore. Il sentimento di vergogna e spinge i lavoratori a non comunicare l'accaduto né in sede lavorativa, né ai propri affetti. Altri fattori che spingono a non denunciare sono: la difesa del posto di lavoro, la volontà di voler "tutelare" l'immagine e la dignità personale e professionale, il timore di poter subire ripercussioni negative in caso di denuncia oppure ritenere che "è la mia parola contro la sua" non sia sufficiente per vincere la causa.

All'articolo 40 del d.lgs. n.198/2006 [27], è prevista la cosiddetta prova per presunzioni, ossia un regime probatorio agevolato. Ciò significa che nell'ambito di controversie aventi per oggetto l'accertamento di molestie o/e di condotte discriminatorie, purché fondate sul genere, spetta al convenuto l'onere della prova dell'insussistenza della discriminazione. Per il/la denunciante è quindi sufficiente portare elementi idonei a fondare una presunzione delle condotte stesse. Allo stesso modo grava sul datore di lavoro provare la propria ignoranza degli accaduti.

2.6 VAUTAZIONE DEI RISCHI ASSOCIATI AI PERICOLI IDENTIFICATI

Una questione che non può prescindere la sicurezza nei luoghi di lavoro è la valutazione dei rischi associati ai pericoli identificati. I principi cardine della legislazione nazionale riguardo a questo tema, sono contenuti nel D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81. L'obiettivo principale di questo decreto è quello di operare un riordino delle disposizioni in materia di igiene e sicurezza negli ambienti lavorativi, creando un Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro semplificato e coordinato, contenente le normative già presenti in materia. All'articolo 28 del TUSL, viene sancito che l'oggetto della valutazione dei rischi «*deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti*

[27] Codice delle Pari Opportunità

a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato […] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza»[28]

L'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi è in capo al datore di lavoro, dev'essere redatta in forma scritta attraverso la compilazione di un documento, che è il "Documento di Valutazione dei rischi" o più semplicemente "DVR". Il datore di lavoro, coadiuvato dal Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e dal medico competente, deve individuare tutti i pericoli connessi all'attività lavorativa e quantificare le probabilità che ciascun pericolo si tramuti in danno o potenziale danno. Questa normativa prescrive che, molestie e violenze, anche di genere, diventano un rischio di cui il datore di lavoro deve tenere conto e per cui, adottare misure di prevenzione, protezione e tutela appropriate, come ad esempio piani informativi e formativi. La mancata valutazione dei rischi espone il datore di lavoro a responsabilità colposa in caso di infortunio del lavoratore; e sebbene violenze e molestie non possano essere paragonate ad un infortunio, il datore di lavoro sarà soggetto alle sanzioni previste dall'art.55 del TUSL, che disciplina le sanzioni in caso di infortunio del lavoratore.

Un'importante innovazione introdotta dal D.Lgs. 81/2008 è la visione "di genere"; con questo inciso, perfettamente in linea con l'orientamento europeo, si cerca di andare oltre alla differenza biologica tra generi, e di affrontare in senso ampio il problema della discriminazione.

2.7 STANDARD INTERNAZIONALI

2.7.2 INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION

L'International Organization for Standardization è un'organizzazione che opera a livello mondiale e si occupa della definizione di norme tecniche in diversi ambiti. La sede principale è situata in Svizzera, a Ginevra, e i suoi membri sono gli organi nazionali di standardizzazione di 164 paesi del mondo. Il principale compito

[28] Articolo 28, co.1, D.Lgs. 81/2008.

dell'ISO è quello di creare standard internazionali e procedure tecniche-metodologiche che i vari soggetti/imprese devono rispettare. Gli ambiti più importanti su cui opera l'ISO sono: Qualità (ISO 9001, prodotti nel 2015), Sicurezza (ISO 45001, prodotti nel 2018), Ambiente (ISO 14001, prodotti nel 2015) e Responsabilità sociale dell'impresa, della quale i più importanti sono gli ISO 26000 prodotti nel 2010. La responsabilità sociale assume un ruolo chiave nello sviluppo sostenibile dell'impresa, attraverso la definizione di strategie, prassi e processi aziendali. Questi standard internazionali si rivolgono qualsiasi tipo di organizzazione: economiche non, produttrice sia di beni sia di servizi.

La ISO 26000 identifica sette temi fondamentali:

1. Responsabilità
2. Etica
3. Trasparenza
4. Rispetto dei diritti umani
5. Rispetto della legge
6. Rispetto degli stakeholder
7. Rispetto degli standard di comportamento internazionali.

2.7.3 SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI)

La Social Accountability International, o più brevemente SAI, è un'organizzazione non governativa globale che promuove i diritti umani sul lavoro. Il punto di forza della visione del SAI risiede nella consapevolezza che i soggetti che seguono gli standard elaborati risultano essere più competitivi, sostenibile e per questo, riescono a garantirsi maggiori vantaggi economici.

Il contributo più importante di quest'organismo in tema di Responsabilità sociale è dato dallo standard di certificazione SA8000: uno standard che si attiva su base volontaria e che viene verificato attraverso audit di terza parte. L'obiettivo principale di SA8000 è quello di fornire alle imprese, indipendentemente dalla

tipologia di impresa e dal settore di appartenenza, standard normativi che tendono a migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro ed il sistema di gestione per garantire un ambiente equo e dignitoso. I principi fondamentali di SA8000 sono tratti dalle Convenzioni OIL, dalla Dichiarazione universale dei diritti umani, dalle norme internazionali e nazionali.

Negli ultimi dieci anni SA8000 è stato sottoposto a quattro revisioni, fino ad arrivare all'ultima versione del 2014. Le novità più importanti introdotte sono alcuni strumenti utili per misurare le performances in materia etico-sociale.

Per un'impresa, essere responsabile socialmente, significa soddisfare otto requisiti connessi ai diritti fondamentali dei lavoratori:

1. Eliminazione del lavoro minorile: l'organizzazione non deve ricorre al lavoro infantile e non deve in nessun modo favoreggiarlo. Si possono impiegare i giovani lavoratori, ma non è possibile che questi lavorino durante l'orario scolastico, come non è possibile impiegarli per più di 8 ore al giorno.
2. Eliminazione del lavoro forzato o obbligato: l'organizzazione non può né ricorrere né sfruttare il lavoro forzato o obbligato. Non possono essere trattenute parti del salario, proprietà o documenti al fine di costringere il lavoratore a continuare il lavoro in maniera forzosa.
3. Garantire salute e sicurezza: l'organizzazione deve garantire ai tutti un ambiente sicuro e protetto, munito di misure volte a prevenire incidenti, malattie o infortuni. I rischi devono essere valutari dal datore di lavoro che in conseguenza a ciò deve adoperarsi per prevenirli o, quando non possibile rimuoverli, deve mettere il personale nella posizione di affrontarli in maniera adeguata e consapevole. Devono essere garantiti interventi di primo soccorso e assistenza, e devono essere erogati al personale corsi periodici formativi su salute e sicurezza.
4. Garantire la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva: tutti i lavoratori hanno diritto a partecipare o formare organizzazioni

sindacali di propria scelta, l'organizzazione si deve impegnare a rispettare questo diritto e provvedere a fornire informazioni adeguate per una scelta consapevole e libera. Inoltre, l'organizzazione deve permettere ai lavoratori di scegliere liberamente i propri rappresentanti.

5. Eliminare e combattere ogni forma di discriminazione: l'organizzazione non deve tollerare alcun comportamento che sia offendere, minacciare o disturbare qualunque soggetto entri in contatto con l'organizzazione. Vengono inclusi in comportamenti scorretti anche gesti, linguaggio e contatto fisico inappropriato posti in essere sia negli spazi lavorativi sia negli alloggi o strutture messe a disposizione dall'organizzazione.
6. Procedure disciplinari: l'organizzazione non deve tollerare punizioni corporali o abusi verbali, ma deve garantire un trattamento dignitoso ed equo.
7. Rispetto degli orari di lavoro: l'organizzazione deve rispettare le leggi nazionali vigenti, le disposizioni derivanti dalla contrattazione collettiva ed eventualmente discipline di settore.
8. Garantire una retribuzione dignitosa: il salario deve essere dignitoso e non può mai scendere al di sotto delle soglie minime legali previste dalla legislazione nazionale. L'ammontare del salario e delle indennità dev'essere chiarito in forma scritta e corrisposto nella maniera più comoda al lavoratore, senza tentativi di ritardare o limitare il pagamento.

2.7.4 LA CONVENZIONE 190 IN MATERIA DI PREVENZIONE

Anche la Convenzione 190 individua una serie di misure preventive che, se messe in pratica, possono prevenire episodi di violenza e di molestie. Il tratto innovativo della Convenzione 190 sta nel maggior coinvolgimento dei lavoratori. Le linee guida fornite dalla Convenzione, infatti, prevedono che sia in fase di stipulazione delle politiche di contrasto alle violenze e alle molestie, sia in fase di valutazione dei rischi, ci sia la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Un modo

che permette ai datori di lavoro di raccogliere informazioni provenienti dai lavoratori, è quello di svolgere indagini sul lavoro; uno degli strumenti utili a tale scopo, è la compilazione di questionari. Esistono diversi tipi di questionari finalizzati alla misurazione del bullismo nei luoghi di lavoro ad esempio, il NAQ[29], lo IES[30], il Questionario Psicosociale di Copenhagen[31] e l'inventario della Violenza e delle Molestie Psicologiche [32] (IVAPT). Il datore di lavoro, per avere una panoramica completa, può consultare la vecchia documentazione presente come rapporti ispettivi sugli infortuni, registri di congedo per malattia e ricambio del personale ecc., inoltre può contattare impresi operanti in settori simili e associazioni di categoria per individuare le tendenze del settore.

[29] Negative Acts Questionnaire
[30] Scala di impatto dell'evento
[31] Che è stato adattato a diversi paesi come Belgio, Brasile, Cile, Norvegia, Spagna e Svezia.

[32] Anche questo adattato a contesti nazionali e ampiamente utilizzato in paesi dell'America Latina e Giappone.

3 INIZIATIVE PER LA PREVENZIONE E CONTRASTO IN ITALIA

3.1- INTRODUZIONE

Uno mondo del lavoro libero da violenze e che offre pari opportunità è un progetto che non riguarda solo i singoli lavoratori e datori di lavoro, ma riguarda anche l'apparato istituzionale. In Italia sono svariati gli organi sia di natura politica sia di natura amministrativa che lavorano raggiungere questo progetto. Tra questi possiamo annoverare il Dipartimento per le Pari Opportunità, il Consiglio Nazionale di Parità situato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni.

I lavoratori e le lavoratrici che ritengono di aver subito violenze, molestie, atti discriminatori, atti di bullismo o di mobbing possono rivolgersi a queste figure per ricevere servizi di consulenza o assistenza gratuita.

3.2- IL/LA CONSIGLIERE/A DI PARITÀ

La Consigliera Nazionale di Parità è una figura istituita per vigilare sull'applicazione della normativa delle pari opportunità e per promuovere le politiche a favore dell'occupazione. L'organizzazione e i compiti di questa istituzione vengono regolamentati dal D.Lgs. 198/2006 e successive modificazioni. Oltre all'apparato centrale, sono dislocati in tutto il territorio regionale e provinciale gli uffici di Consigliere/a di Parità; la nomina di quest'ultimi avviene tramite decreto del Ministro del Lavoro, di concreto con il Ministro per le pari opportunità.

Il/la Consiglieri/a di parità sono dei pubblici ufficiali, con ruolo esclusivo in materia di violenza e molestie, le cui funzioni vengono esercitate sia attraverso strumenti di conciliazione e mediazione tra le parti sia attraverso l'azione in giudizio tramite propri avvocati ed in maniera totalmente gratuita grazie ai fondi stanziati dal

Ministero del Lavoro. I ricorsi tenuti dal/la Consigliere/e di Parità possono avere natura amministrativa, civile e penale[33]. Il/le Consigliere/a di parità hanno la facoltà di pronunciarsi sull'elaborazione degli impegni assunti con le parti sindacali, all'interno dell'Accordo europeo, e con tutti gli altri attori, cioè il Dipartimento di Pari Opportunità, le regioni, i centri antiviolenza ecc.

Un lavoratore o una lavoratrice che ritine di aver subito un fatto illecito, può rivolgersi alla Consigliera, che una volta esaminata la denuncia, convocherà il datore di lavoro per avere un quadro completo. In base la gravità e le modalità del caso, la Consigliera valuterà se procedere in via giudiziaria o meno. Come già visto nel capitolo precedente, la responsabilità per la sicurezza dei lavoratori è in capo al datore di lavoro, e in questo senso la Consigliera può stimolare sulle procedure di sicurezza che il datore può mettere in pratica al fine di prevenire episodi del genere.

3.3 COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DEI LAVORATORI E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Il Comitato Unico di Garanzia, chiamato anche CUG, è un comitato che ha sostituito quelli che prima erano il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato antimobbing previsti dalla contrattazione collettiva. Con la Legge 183/2010[34] si stabilisce che i CUG devono essere istituiti obbligatoriamente in ogni amministrazione pubblica. All'articolo 21, co.3, della medesima Legge viene stabilito che*:* «*Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità*». A differenza del Consigliere di parità, il CUG, non ha poteri repressivi, non può né denunciare né occuparsi dei

[33] Cass. Pen., sez. VI, 16 aprile 2009, n.16031, in Cass. Pen., 2011, 2, 675.

[34] Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.

singoli casi; ma il suo ruolo assume centralità nella rilevazione di discriminazioni, violenze e molestie sia in conformità con il quadro normativo italiano sia con quello europeo. La funzione consultiva del Comitato si attua attraverso piani di formazione del personale, formulazione di orari lavorativi, piani di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione e contrattazione integrativa su temi di competenza.

La collaborazione tra CUG e il/la Consigliere/a di parità, si concretizza con la presentazione di rapporti sulle azioni positive e lo sviluppo di buone prassi che verranno presentate "all'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata"[35].

3.4- ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

L'Ispettorato del Lavoro (INL) viene istituito dal Jobs Act[36], nello specifico dal D.Lgs. n.149 del 14 settembre 2015, e si tratta di un'Agenzia unica per le attività ispettive e di vigilanza sul lavoro. Quest'organismo è entrato in funzione in febbraio del 2017 e svolge le proprie funzioni sotto il controllo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La sede centrale si trova a Roma, ma sono presenti 80 sedi operative distribuite nel territorio nazionale. L'ispezione nei luoghi di lavoro assume un ruolo centrale per garantire ai lavoratori tutele nelle sedi lavorative. L'attività dell'INL si svolge congiuntamente a quella del CUG e del Ministero del Lavoro e delle Parti Sociali; insieme si occupano di: rendere comune a livello nazionale l'attività di vigilanza sul lavoro, nonché in materia di tutela e sicurezza sul lavoro, svolgere accertamenti per verificare se vengono rispettate le procedure aziendale per prevenire infortuni e malattie.

[35] L'attività principale dell'Osservatorio è quella di detenere una raccolta organica e aggiornata dei contrati collettivi (nazionali e decentrati) degli accordi e delle prassi più interessanti sviluppate sul territorio.

[36] Una riforma del diritto del lavoro in Italia, completata nel 2016, attraverso l'emanazione di una seri di provvedimenti legislativi per flessibilizzare il mercato del lavoro.

BIBLIOGRAFIA

Bini, S., “Il mobbing: tra tutela delle condizioni di lavoro ed efficienza organizzativa.”, 2013, 191-198.

Drago D., Chizzola V., “Le molestie sul lavoro, da #metoo alla convenzione ILO”, Milano, Franco Angeli, 2020.

European Agency for Safety and Health at Work “Workplace Violence and harassment: a European picture”, 2010.

European Public Service Union, “Protecting workers from gender-based violence and harassment in Europe. A comparative analysis of ILO Convention 190, Istanbul Convention, Social Partners Framework autonomous Agreement”, 2019.

EWCS- Eurofound (2015) “Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies”, Dublin, 2015.

Guariniello, R., “Molestie e violenze anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro”, IPSOA Sicurezza sul lavoro, 2018.

ILO “A quantum leap for gender equality, for a better future of work for all”, 2019

ILO “Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro Convezione n.190 e Raccomandazione n.206”, 2019

ILO “Luoghi di lavoro più sicuri e liberi da violenza e molestie”,

ILO “Violence and harassment in the world of world, a guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206”, 2021.

Istat, “Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro”, Istat, 13 febbraio 2018.

La Peccerella, L., Romeo, L., “Il mobbing responsabilità e danni”, Inail, Milano,2006.

Marchesini, L., “La responsabilità del datore di lavoro nella prevenzione delle C condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza imperizia del lavoratore”, Diritto della sicurezza sul lavoro, n.2-2018, 2019.

Rosiello, A., “Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: prevenzione e tutela”, I Igiene & Sicurezza del Lavoro 2/2020, pp. 69-75.

Pagano, C., Deriu, F.,“Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia”, ILO, Aprile 2018.

Pasquarella, V., “La violenza di genere attraverso la lente del giuslavorista. Azioni di tutela e strumenti a supporto della vittima”, Variazioni su temi di diritto del lavoro, 2020, pp. 1485-1509.

Pasucci, P., Sorrentino, E., “Il d.lgs. 81/08: genesi ed applicazione della disciplina sulla salute e sicurezza sul lavoro”, Diritto della sicurezza sul lavoro, 2-2021.

Perini, S., "Molestie sessuali negli ambienti di lavoro e di studio", in: "Molestie sessuali: che fare? Una ricerca promossa dal CUG dell’Università di Trieste", EUT Edizioni Università di Trieste, Trieste, 2019, pp. 17-97

Santucci, Rosario. "Le tutele contro le molestie nel lavoro: ancora troppe debolezze e disarmonie." (2020): 1202-1249.

Scarponi, Stefania. “La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno”

Stanzani, G. “Valutazione del danno da mobbing ed evoluzione giuridica del fenomeno”.

SITOGRAFIA

https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm

https://www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/lang--it/index.htm

https://www.istat.it/

https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs