



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Dipartimento
di **SCIENZE GIURIDICHE**

VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO: DEFINIZIONI, VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI E STRUMENTI DI PREVENZIONE

Laura Calafà



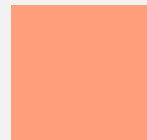
Finalità del contributo



Parlare il linguaggio dei diritti fondamentali, universali, con attenzione al sistema multilevel delle fonti



La violenza e le molestie al lavoro: definizioni dopo la Convenzione ILO 190/19



Valorizzare il quadro della prevenzione nel luogo di lavoro



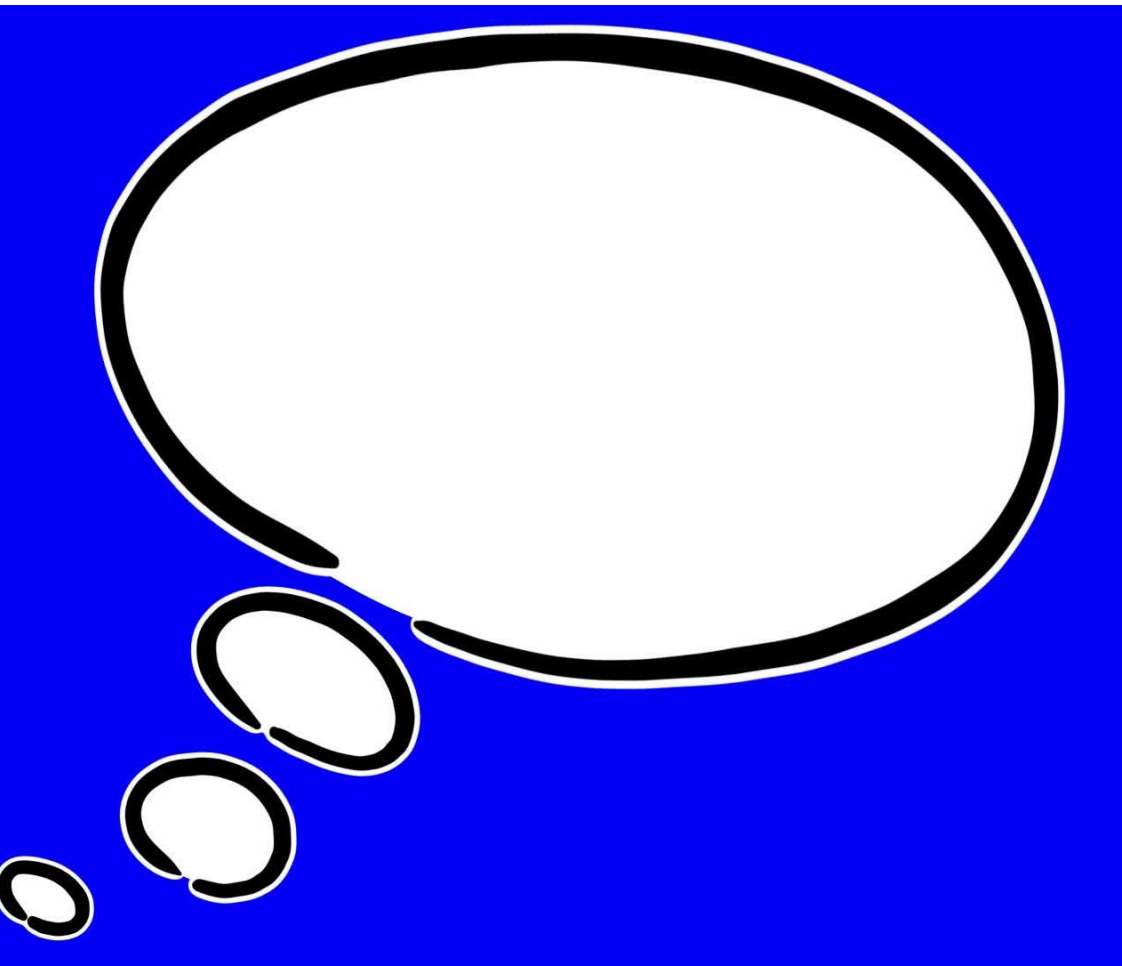
Ragionare di sanità (settore specifico) con attenzione particolare alla modifica di contesto generale in materia di violenza e molestie

La sede universitaria, l'aula di diritto del lavoro

La
sensibilizzazione
ai fenomeni
trattati

Valorizzare gli
strumenti di
diritto

Lo studio del diritto e la sua centralità



L'intervento presuppone un'attenzione particolare al dialogo multilivello tra diritto nazionale, UE e internazionale sul tema dopo la convenzione ILO 190/19 ratificata dall'Italia con l. 4/19. Partirò da alcuni casi recenti di molestie per affrontare il tema in termini di contrasto, ma anche di prevenzione, la parola chiave della Convenzione ILO.




**IL FILO CONDUTTORE, IL
NEOLOGISMO: RPS ASSOCIA IL
TERMINE RISCHIO (DANNO
EVENTUALE PIÙ O MENO
PREVEDIBILE) CON L'AGGETTIVO
PSICO-SOCIALE ...**

... un termine nel quale si legano i rischi professionali con gli aspetti più psicologici della vita sociale dell'impresa, delle persone che vi lavorano, una sorta di neologismo che designa una nuova categoria di rischi legati a fenomeni di trasformazione del lavoro causati dall'intensificazione, dalla precarizzazione, dalle nuove forme di organizzazione del lavoro e dall'introduzione di nuove tecnologie (L. Lerouge 2009)

Prevenire,
rimediare



Il diritto del lavoro e i case studies: l'approccio rimediale



Cassazione ,
Sez. lav. 31 luglio
2023, n. 23295

Cassazione, Sez.
lav. 14 dicembre
2023, n. 35066

1. Molestie sessuali sul lavoro

Il caso

... comportamento addebitato al ricorrente, denunciato in due diverse occasioni dalla lavoratrice alla direzione aziendale, consistito in allusioni verbali e fisiche a sfondo sessuale, comunque indesiderato e oggettivamente idoneo a ledere e violare la dignità della collega di lavoro costituisce giusta causa del licenziamento, a nulla rilevando che fosse assente la volontà offensiva e che in generale il clima dei rapporti tra tutti i colleghi fosse spesso scherzoso e goliardico.

La pronuncia

Il collegamento con **il diritto penale** e l'inattendibilità della lavoratrice denunciante (irrilevanza del provvedimento di archiviazione del GIP circa la collegata denuncia di violenze sessuali e stalking effettuata dalla lavoratrice)

Il diritto del lavoro e il licenziamento - Deve premettersi che la corte di appello si è mossa nella cornice di definizione di molestie come consegnata dall'art. 26 del D.Lgs. n. n. 198/2006; ha dunque considerato 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. La corte ha quindi valutato che il carattere comunque indesiderato della condotta, pur senza che ad essa conseguano effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale, risulti integrativo del concetto e della nozione di molestia, essendo questa e la conseguente **tutela accordata, fondata sulla oggettività del comportamento tenuto e dell'effetto prodotto, con assenza di rilievo della effettiva volontà di recare una offesa.**



2. Molestie sessuali sul lavoro

Il caso

... comportamento addebitato al
ricorrente, licenziato per giusta
causa per aver

- a) intrattenuto, in tempi, diversi,
rapporti extralavorativi con due
donne dipendenti della stessa
banca, gravemente
pregiudizievole per le colleghe e
la banca datrice di lavoro
- b) Abusivamente compiuto
molteplici e immotivate
interrogazioni, accedendo al
sistema informatico per
estrarne informazioni che
esulavano dai compiti
dell'ufficio

La pronuncia

Il collegamento con la giusta causa di licenziamento che impone di considerare il divieto di porre in essere comportamenti espressamente vietati, ma anche ogni altra condotta che, per natura e per le conseguenze, risulti in contrasto con gli obblighi connessi al suo inserimento in una luogo di lavoro (rilevano anche i comportamenti extralavorativi)

Viene applicato l'art. 26 del CPO e, per la prima volta, la Convenzione ILO 190/19 ratificata da l. 4/21. Si applica in modo chiaro e preciso anche il precedente del luglio 2023 dedicato all'oggettività del comportamento molesto in quanto discriminazione fondata sul sesso



|
Il diritto del
lavoro, la
sanzione
disciplinare



Praticare il
linguaggio dei
diritti
fondamentali



Una premessa doverosa: 1919-2019 il Centenario dell'OIL

**The human-centred approach
for the future of work**

*ILO, Report IV – ILO
Centenary Outcome
Document*

OIL 2019



Nel contesto delle celebrazioni per il centenario, l'organizzazione ha approvato la “Dichiarazione del centenario per il futuro del lavoro”, prodotto delle riflessioni circa l'efficacia delle azioni sino ad ora intraprese.



E' un nuovo strumento che ha un duplice pregio: da un lato pone il tema dell'aggiornamento del catalogo dei *core labour standards*, suggerendo l'opportunità di includervi anche la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, dall'altro traccia le linee di intervento per i prossimi anni.



La Dichiarazione del 2019 si pone in continuità con i precedenti atti e ha l'obiettivo di migliorare l'effettività della tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Il simbolico: il centenario e La nuova convenzione OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel lavoro (giugno 2019)

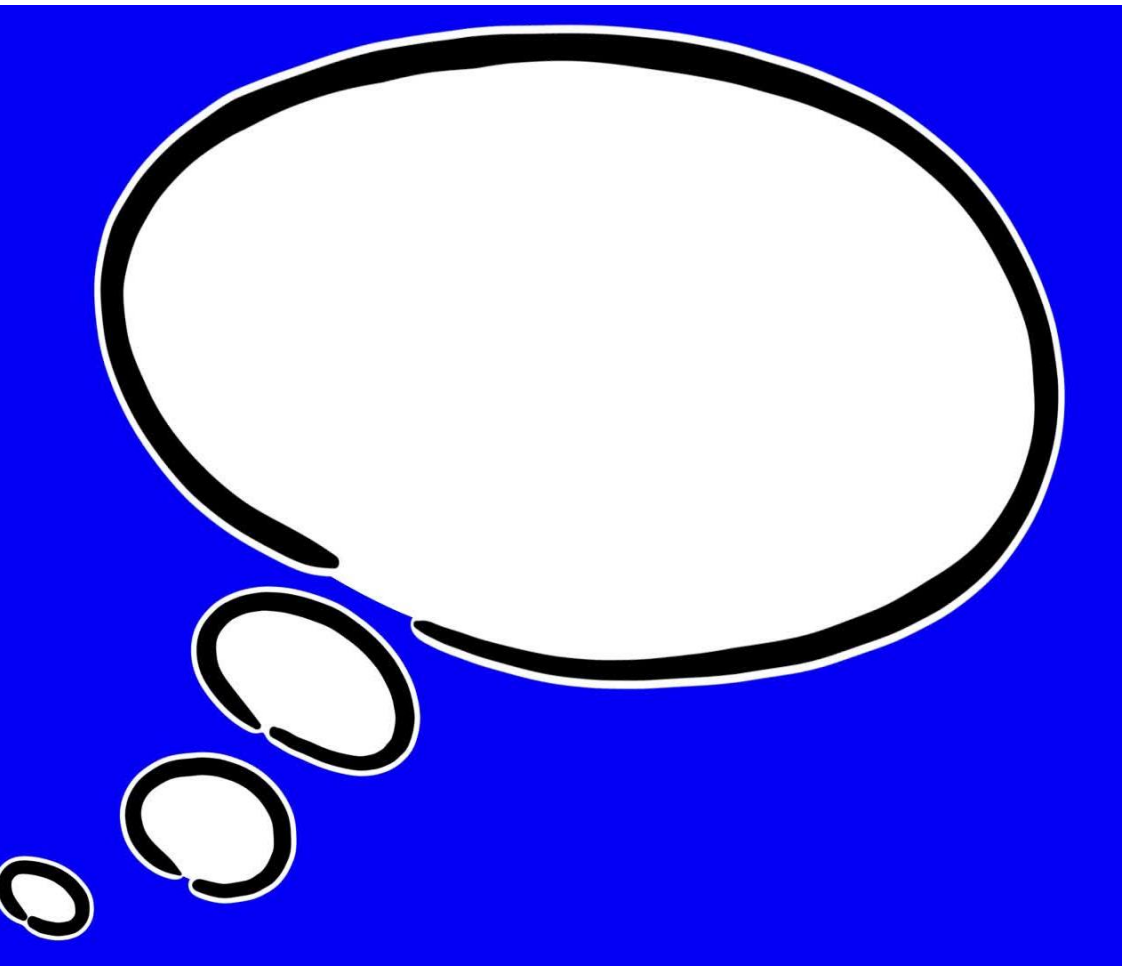
Il rafforzamento complessivo degli strumenti (anche giuridici) di promozione del cambiamento nei comportamenti socio-culturali delle donne e degli uomini, al fine di eliminare pregiudizi, costumi, tradizioni e qualsiasi pratica basata sull'idea dell'inferiorità della donna o su modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini



LA PREMESSA - Core labour standards dal 2022: la quinta categoria dei diritti fondamentali

Core Labour Standard	Convenzioni di riferimento
Libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva	Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, n. 87 del 1948
	Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, n. 98 del 1949
Eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio	Convenzione sul lavoro forzato, n. 29 del 1930 e Protocollo addizionale, 2014
	Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, n. 105 del 1957
Abolizione effettiva del lavoro infantile	Convenzione sull'età minima, n. 138 del 1973
	Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, n. 182 del 1999
Eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione	Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, n. 100 del 1951
	Convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni, n. 111 del 1958
Salute e sicurezza sul lavoro	Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 155) e la Convenzione quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2006 (n. 187)

Gli obblighi della convenzione, l'assetto multilevel



A seguito della ratifica della presente Convenzione, i Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

L'assetto regolativo nazionale in sintesi



La ratifica



Proposta di legge: BOLDRINI: "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 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione" (2207)

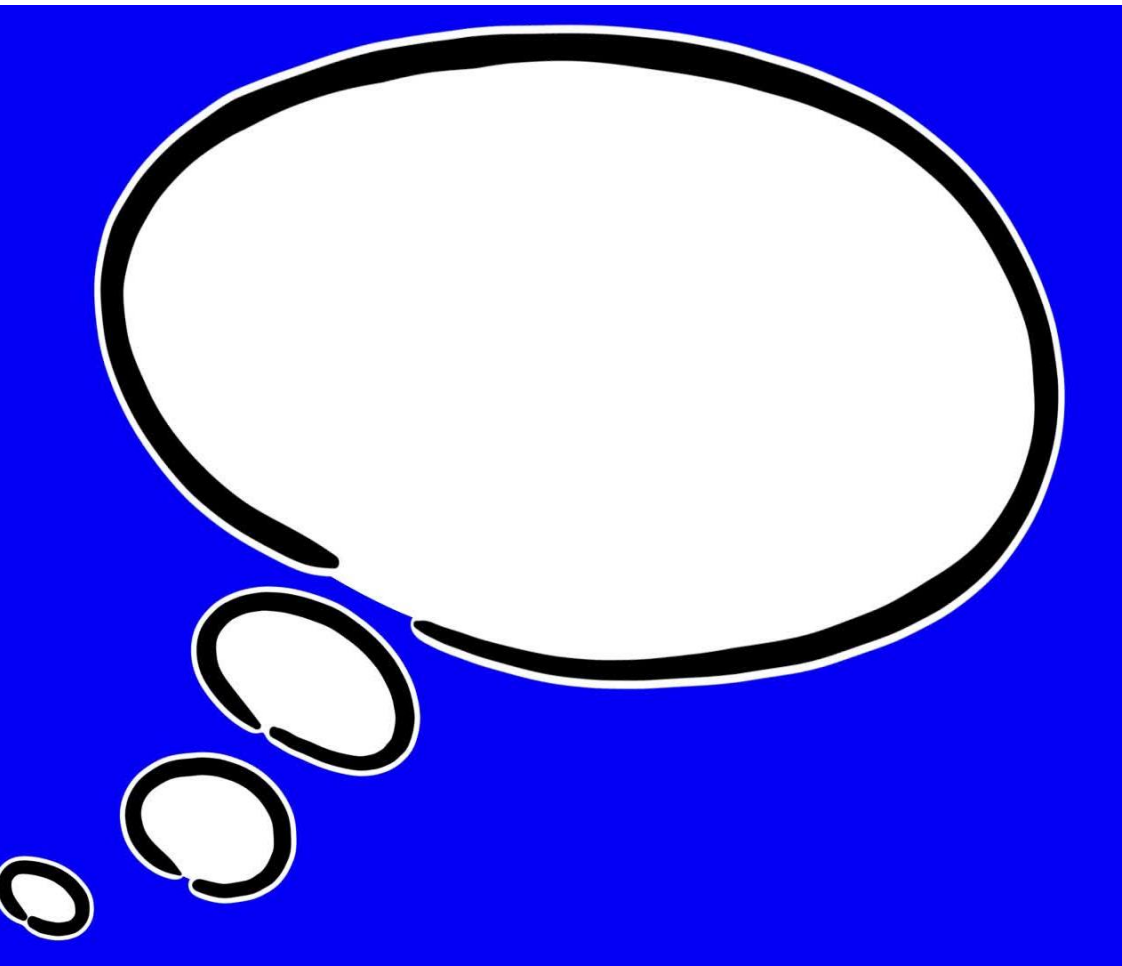
La ratifica nell'interesse UE

Dal 2005 il Consiglio ha autorizzato gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'UE, cinque convenzioni e un protocollo dell'OIL, parti dei quali rientrano in settori di competenza dell'UE.

Le disposizioni sostanziali della Convenzione non destano alcuna preoccupazione alla luce dell'attuale *acquis*. In linea con l'articolo 19, paragrafo 8, della Costituzione dell'OIL, la Convenzione fissa norme minime. Ciò significa che il diritto dell'UE può essere più rigoroso delle disposizioni della Convenzione e viceversa.

La proposta di decisione del Consiglio autorizzerà perciò gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'UE, quelle parti della Convenzione che rientrano in settori di competenza dell'UE, raccomandando loro di impegnarsi a farlo entro la fine del 2022.

Gli obblighi della convenzione, l'assetto multilevel



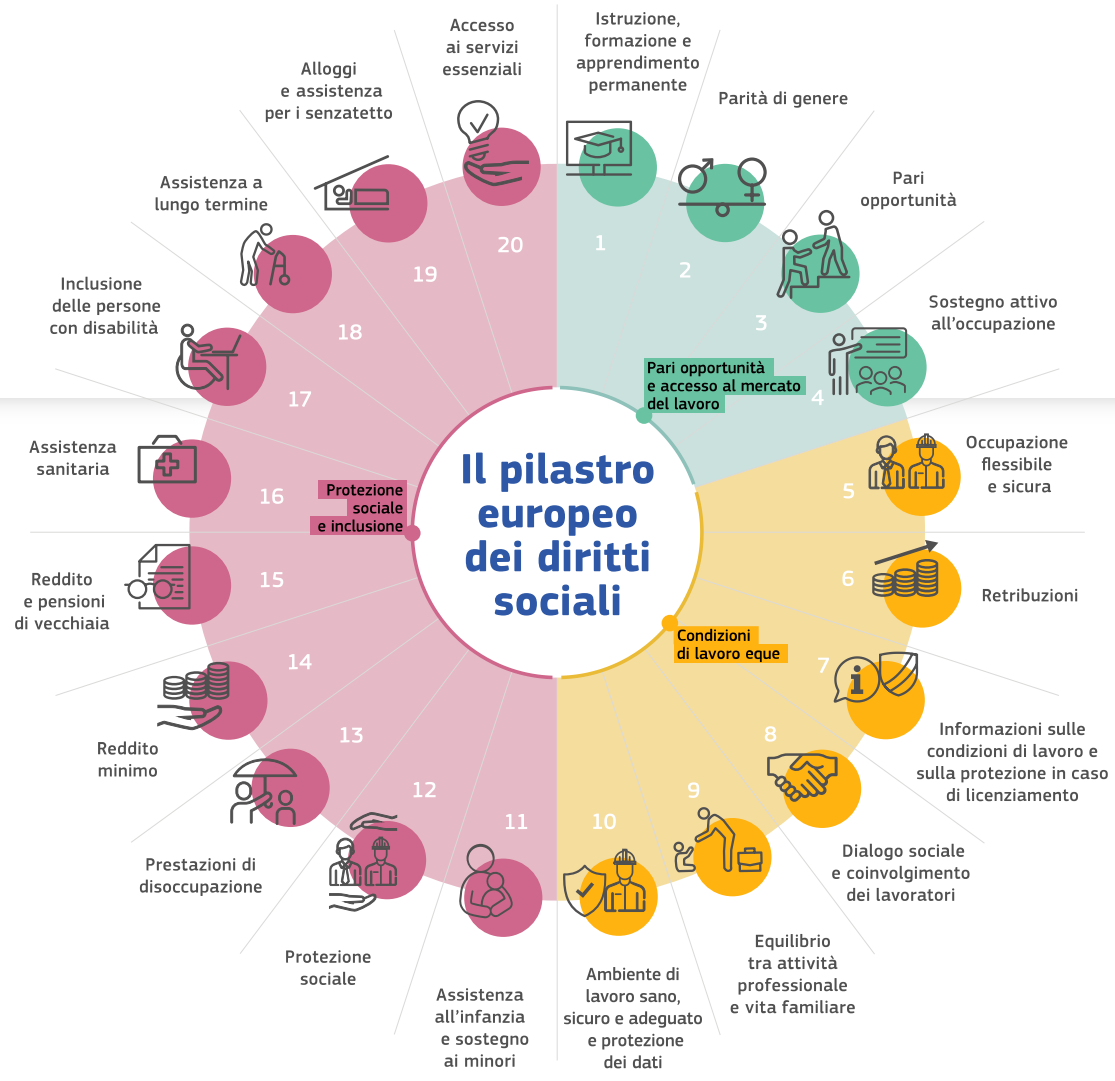
Decisione (UE) 2024/1018 del Consiglio del 25 marzo 2024 che invita gli Stati membri a ratificare la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro

La salute e sicurezza nel contesto del diritto UE



**Le multiple dimensioni del
Social Pillar UE**

**RACCOMANDAZIONE (UE)
2017/761 DELLA
COMMISSIONE del 26 aprile
2017 sul pilastro europeo dei
diritti sociali**



10 Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e protezione dei dati

1.I lavoratori hanno diritto a un elevato livello di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

2.I lavoratori hanno diritto a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze professionali e che consenta loro di prolungare la partecipazione al mercato del lavoro.

3.I lavoratori hanno diritto alla protezione dei propri dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro.

Dal diritto hard delle origini al diritto soft della fase post-pandemica

Dal Pilastro sociale
UE

Quadro strategico
dell'UE in materia
di salute e
sicurezza sul luogo
di lavoro 2021-2027

La sicurezza e
salute sul lavoro in
un mondo del
lavoro in evoluzione

Il quadro di sintesi: diritto della sicurezza sul lavoro in evoluzione

1° fase:

regole e competenze, strumento giuridico hard: estensione dell'impianto di armonizzazione dei Trattati e delle direttive; responsabilità del datore al centro del modello di intervento

2° fase:

dialogo sociale e strumenti giuridici soft; dimensione prevenzionistica e valutazione dei rischi: linea di attenzione ad attuazione ed effettività delle regole degli accordi e delle strategie composite

Una versione aggiornata per la salute e sicurezza sul lavoro – 3 obiettivi chiave e un’azione integrata

Il quadro strategico si concentra pertanto su **tre obiettivi fondamentali trasversali** per i prossimi anni:

- anticipare e gestire i **cambiamenti** nel nuovo mondo del lavoro determinati dalle transizioni verde, digitale e demografica;
- migliorare la **prevenzione** degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;
- e migliorare la **preparazione** in caso di potenziali crisi sanitarie future.



Le linee di policy dettate dalla Commissione UE

La Commissione esorta gli Stati membri a:

- aggiornare i rispettivi quadri giuridici nazionali, in consultazione con le partisociali, per affrontare i rischi e le opportunità in materia di SSL connessi alle transizioni verde e digitale. Gli Stati membri dovrebbero concentrarsi sull'uso di strumenti digitali per rendere più efficienti le ispezioni del lavoro prevenendo e individuando le violazioni della legislazione;
- ospitare "valutazioni inter pares" che affrontano questioni psicosociali ed ergonomiche sul lavoro; e
- rafforzare il monitoraggio e la raccolta di dati sulla situazione dei rischi mentali e psicosociali in tutti i settori.

Tematiche



La riflessione attuale non si limita alle regole tecniche, ma si interseca a direttive diverse tra cui quella dedicata alla conciliazione vita e lavoro (dir. 2019/1158) da declinare con attenzione particolare a salute e sicurezza sul lavoro



La conciliazione vita e lavoro nella «metamorfosi digitale»



Quali strumenti interpretare? La cornice di riferimento, la prestazione di lavoro



Dal metodo ai contenuti



La tutela della salute e sicurezza in ambiente digitale ...



**IL FILO CONDUTTORE, IL
NEOLOGISMO: RPS ASSOCIA IL
TERMINE RISCHIO (DANNO
EVENTUALE PIÙ O MENO
PREVEDIBILE) CON L'AGGETTIVO
PSICO-SOCIALE ...**

... un termine nel quale si legano i rischi professionali con gli aspetti più psicologici della vita sociale dell'impresa, delle persone che vi lavorano, una sorta di neologismo che designa una nuova categoria di rischi legati a fenomeni di trasformazione del lavoro causati dall'intensificazione, dalla precarizzazione, dalle nuove forme di organizzazione del lavoro e dall'introduzione di nuove tecnologie (L. Lerouge 2009)

La questione sospesa: RPS



Trasformazione dal *riconoscimento indiretto* dei rps (riconoscimento **indiretto e mediato** attraverso la centralità della valutazione di tutti i rischi della direttiva quadro e della correlativa responsabilità del datore di lavoro) a **quello diretto, ma parziale degli accordi UE del 2004 e del 2007** (una sede sicuramente importante e significativa, ma meno vincolante dal punto di vista del diritto)

L'emersione del tema sempre in via indiretta e mediata nelle direttive e nel diritto soft approvato successivamente al Pilastro sociale UE nel 2017 e valorizzato durante e dopo la pandemia

La chiave di lettura

Enfatizzare le logiche di funzionamento e di impatto delle questioni regolative sulla vita sociale degli individui, singoli o organizzate in collettività, qualcuna con attenzione particolare alle questioni di genere, rappresentate dalle complesse vicende delle tecniche regolative del *work life balance*

La questione sospesa: RPS



Trasformazione dal *riconoscimento indiretto* dei rps (riconoscimento **indiretto e mediato** attraverso la centralità della valutazione di tutti i rischi della direttiva quadro e della correlativa responsabilità del datore di lavoro) a **quello diretto, ma parziale degli accordi UE del 2004 e del 2007** (una sede sicuramente importante e significativa, ma meno vincolante dal punto di vista del diritto)

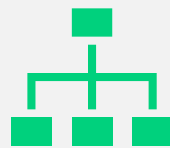


L'emersione del tema sempre in via indiretta e mediata nelle direttive e nel diritto soft approvato successivamente al Pilastro sociale UE nel 2017 e valorizzato durante e dopo la pandemia

Sui nodi irrisolti
nell'ordinamento
interno in
rapporto con il
diritto multilevel



Esatta configurazione e
legittimazione dei rischi
psico-sociali



Rapporto tra organizzazione,
tutela della salute e
autonomia collettiva

La risposta di sistema
elusa e il ruolo della
giurisprudenza di
legittimità



L'emersione della conflittualità lavorativa



Cassazione 19 gennaio 2024, n. 2084; 31 gennaio 2024, n. 2870; 12 febbraio 2024, n. 3791; 12 febbraio 2024, n. 3822; 12 febbraio 2024, n. 3856; 16 febbraio 2024, n. 4279



Il punto di svolta nella giurisprudenza di legittimità: il passaggio dalla vessazione alla conflittualità lavorativa: al centro delle pronunce, la Cassazione



- pone i fattori **organizzativi e ambientali**



- riconosce la responsabilità ex art. 2087 c.c. alla condotta del datore di lavoro che **non abbia prevenuto né rimosso** un “*clima lavorativo teso e caratterizzato da reciproche incomprensioni*” (cfr. Cass. 16 febbraio 2024, n. 4279, cit, par. 4) e un “*contesto di conflittualità all’interno dell’istituto*” (cfr. Cass. 12 febbraio 2024, n. 3791, cit., par. 3.2.3).

Nei fatti, il datore di lavoro che **ignori colposamente** l'esistenza di **rapporti conflittuali nei luoghi di lavoro** fino al punto di rendere **l'ambiente lavorativo nocivo, stressogeno** e fonte di concreti **pregiudizi psico-fisici a danno dei dipendenti**, è ugualmente censurabile rispetto al caso in cui realizzi scientemente delle **vessazioni**.

L'ambiente
lavorativo
stressogeno e
l'equiparazione
alle vessazioni

Dall'approccio
rimediale-
risarcitorio a
quello
prevenzionistico: il
rischio
conflittualità

Il datore di lavoro, in base all'art. 2087 c.c. deve non solo di **rimuovere**, ma anche di **prevenire** la **conflittualità delle relazioni personali all'interno dell'ambiente lavorativo** (Cfr. Cass. 16 febbraio 2024, n. 4279, cit.; Cass. 12 febbraio 2024, n. 3791, cit.)

Collegamento con l'orientamento giurisprudenziale che da tempo afferma l'obbligo datoriale di **intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative** (cfr. Cass. 10 novembre 2017, n. 26684).

«... quando viene in gioco la violazione di diritti fondamentali il ruolo della giurisprudenza è essenziale, a condizione che i giudici siano aperti al soprannazionale e all'internazionale e, cioè, ad instaurare un dialogo tra loro, non solo all'interno dei singoli ordinamenti di appartenenza, ma anche con le Corti soprannazionali, come la Corte EDU e la Corte di giustizia UE.


La Corte di cassazione da sempre ha dimostrato di uniformarsi al suddetto modello rimodulando, via via, nel corso del tempo le tutele del lavoro e della salute dei lavoratori onde garantire la sicurezza e la dignità del lavoro affinché nessuno sia lasciato indietro, in coerenza con gli ideali e gli obiettivi della nostra Costituzione e delle Carte europee.

Ciò è stato fatto muovendo dalla premessa secondo cui nel nostro ordinamento la norma di base del sistema di prevenzione in ambito lavorativo è l'art. 2087 cod. civ., la cui duttilità ha consentito, nel tempo, di garantire una protezione contenutisticamente avanzata già prima dell'emanazione del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, poi abrogato dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, via via integrato e modificato e anche di ovviare alla mancanza di una regolazione specifica in materia di rischi psico-sociali».

Il ruolo della giurisprudenza di fronte alla lesione dei diritti fondamentali e la mancanza di una regolazione specifico in materia di RPS

Questione di regole in modificazione: focus sull'Italia



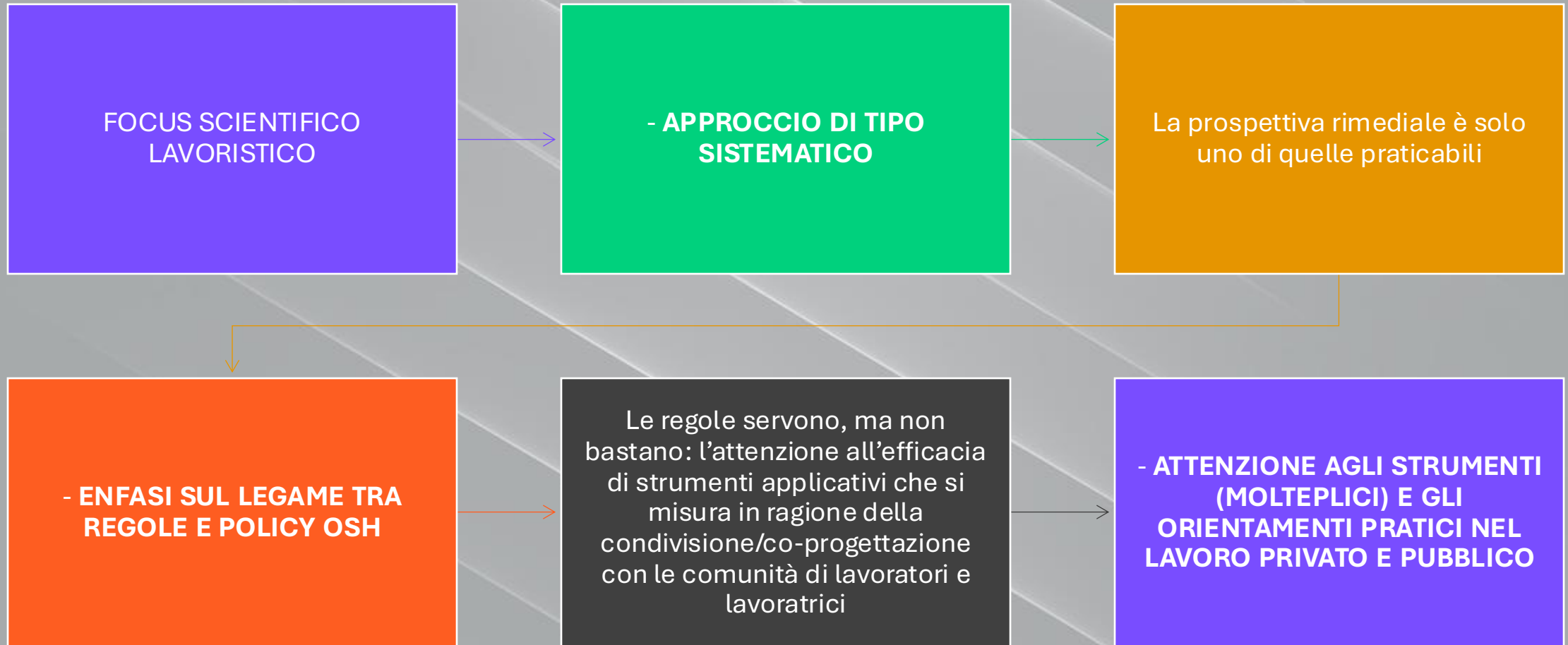


Centralità del luogo
di lavoro e della
prevenzione nella
Conv. ILO 190/19

► Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures

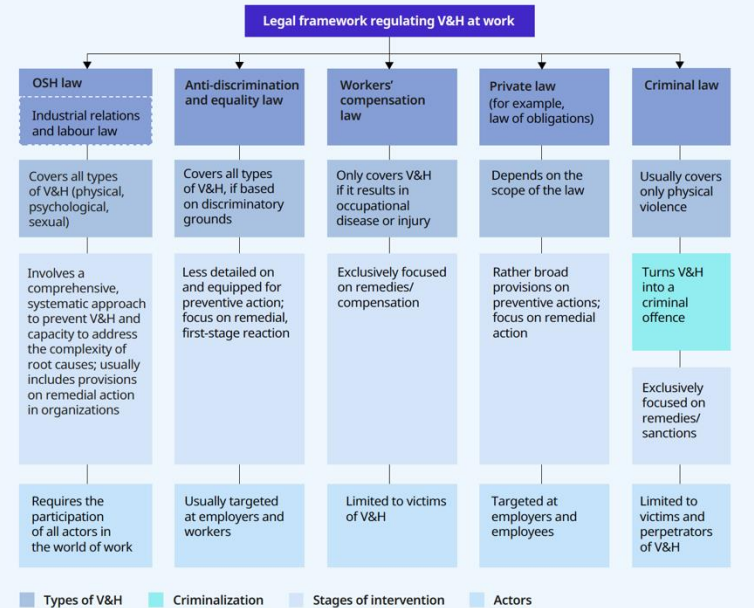


QUALI SONO LE CONSEGUENZE SCIENTIFICHE DI CUI TENER CONTO NELLA GIORNATA DI OGGI?



RISPETTO ALLE PLURIME DIMENSIONI REGOLATIVE DALLA RICERCA PUBBLICATA EMERGE UN QUADRO SISTEMATICO DI CUI TENER CONTO

► Figure 1.1. Applicability of various legal and policy interventions to address the phenomenon of V&H at work



Source: ILO compilation.

RISPETTO ALLE PLURIME DIMENSIONI REGOLATIVE DALLA RICERCA PUBBLICATA EMERGE UN QUADRO SISTEMATICO DI CUI TENER CONTO

► Table 1.1 Levels of intervention/prevention and interplay of different legal regimes

Prevention level	Labour (Employment)		
	Occupational safety and health		Anti-discrimination
	Primary	Secondary	Tertiary
Legislative/policy	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Legislation addressing workplace violence and harassment, discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Worker compensation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Social security disability programme
Employer/workplace	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Policies addressing violence and harassment ▶ Codes of conduct ▶ Development of organization culture ▶ Management training ▶ Organizational survey 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Provisions on handling cases of violence and harassment ▶ Return to work programmes 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Corporate agreements and programmes of aftercare ▶ Company-provided long-term disability
Job/task	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Psychosocial work environment redesign ▶ Risk analysis 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Staff survey ▶ Case analysis ▶ Training (e.g. conflict management) ▶ Conflict resolution mediation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Group recovery programmes
Individual-work process interface	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Training ▶ Information ▶ Health promotion programmes 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Social support ▶ Counselling 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Therapy ▶ Employee assistance programmes

Note: OSH also covers prevention at the tertiary level, namely with respect to rehabilitation and accommodation. These functions are given to occupational health services by the Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161), and the Occupational Health Services Recommendation, 1985 (No. 171). While in practice these functions have been applied mostly to physical health aspects, there is a trend to increasingly include mental health-related aspects.

Source: Adapted from Jain (2018, 242) and Murphy and Sauter (2004).

QUALI STRUMENTI OPERATIVI PER PREVENIRE IL RISCHIO MOLESTIA-VIOLENZA?

Labour and OSH legislation imposes on employers a general obligation of prevention that extends to psychosocial risks broadly and V&H specifically.

It is also apparent from the review of legislations across regions that countries design an operational “preventive” framework through a number of more concrete principles, which include:

i. assessing and avoiding the risks (psychosocial risks, V&H, etc.);

ii. minimizing the risks/addressing the risks at source;

iii. adopting a (preventive) policy or programme for V&H;

iv. organizing, arranging and managing work, working hours, night work, work of minor workers, etc.;

v. adapting work to the individual;

vi. minimizing monotonous or repetitive work;


vii. constantly improving working conditions and adapting protection measures to new conditions; and

viii. providing information and training for workers.

Molestie e violenza



Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
 - b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
 - c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il 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 di lavoro;
 - f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.
- 

Le definizioni in corso di modifica: il rapporto tra violenza, molestie e aggressione

La riflessione giuridica: fattispecie a confronto

Il diritto interno (art. 26 d.lgs. 198/06)

1. 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.
2. 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 bis. 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 essersi sottomessi.
3. 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.

L'accordo quadro UE del 2007 trasposto con accordo interconfederale

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti **inaccettabili** di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

La convenzione OIL 190

La **violenza e le molestie** comprendono "un insieme di comportamenti e pratiche **inaccettabili** o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, o sia ripetutamente, che si prefiggano, causino, o possano causare danno fisico, psicologico o sessuale o economico, e include la violenza di genere" ... Quest'ultima viene intesa come "violenza e molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso e genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali".

Campo di applicazione soggettivo: Non protegge solo i lavoratori dipendenti, ma tutti i lavoratori, indipendentemente dallo status contrattuale, così come gli apprendisti, i tirocinanti, i volontari e quelli che hanno perso il lavoro o ne cercano uno. Anche le persone che esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro, come i manager o i proprietari di piccole imprese,



Questioni giuridiche aperte

Fattispecie unitaria: gravità e disvalore

Superamento della ripetitività del comportamento e dell'elemento soggettivo dello stesso (intenzionalità)

Superamento del collegamento ad un determinato fattore di rischio

Il significato di inaccettabilità rispetto ad indesideratezza

I rischi specifici e la salute e sicurezza sul lavoro: il modello di riferimento(consolidato) e la sua trasformazione continua

L'obbligo di considerare anche i rischi specifici per la salute e la sicurezza ai quali possono essere esposti sul luogo di lavoro in modo differenziato uomini e donne è espressamente previsto nell'ordinamento italiano (art. 28, c. 1, del d.lgs. 81/08).

Trattandosi di un **principio** già vigente da anni e da anni studiato e interpretato, nel contributo non si intende trattare il tema del modello giuridico che lo integra (a partire dalla nozione di salute fino alle singole regole in vigore collegate all'obbligo di sicurezza del datore di lavoro), ma piuttosto ricordare che è nella **pratica** che viene spesso trascurato o, comunque, non sufficientemente applicato.

Il diritto e il rischio psico-sociale e organizzativo e la valutazione dei rischi

Centralità “argomentativa” nel sistema giuridico acquisita dall’art. 28 del d.lgs. 81/2008 testo unico di salute e sicurezza e la linea operativa collegata (DVR)

Sezione II VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28. Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione

L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro

L'art. 26 del CPO ricorda che i datori di lavoro “sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. **Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza”.**

Diritto prevenzionistico: il percorso giuridico-concettuale per la **violenza** ex art. 2087 c.c. e TU salute e sicurezza



Diritto prevenzionistico: il percorso giuridico-concettuale per le **molestie** ex art. 2087 c.c. e TU salute e sicurezza





Sugli strumenti
(contratto collettivo
e codice di
condotta)

Approfondimento quali strumenti
e con quali contenuti

La coesistenza dei codici: da verifica preliminare nella fase di avvio delle attività a confronto necessario tra funzione sanzionatoria e funzione prevenzionistica

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001

Codici integrativi (di comportamento e/o etici)

Codice disciplinare

Parole chiave della Convenzione

Strategia
globale

Prevenzione
efficace

Misure
specifiche




IL NEOLOGISMO: RPS ASSOCIA IL TERMINE RISCHIO (DANNO EVENTUALE PIÙ O MENO PREVEDIBILE) CON L'AGGETTIVO PSICO-SOCIALE ...

... un termine nel quale si legano i rischi professionali con gli aspetti più psicologici della vita sociale dell'impresa, delle persone che vi lavorano, una sorta di neologismo che designa una nuova categoria di rischi legati a fenomeni di trasformazione del lavoro causati dall'intensificazione, dalla precarizzazione, dalle nuove forme di organizzazione del lavoro e dall'introduzione di nuove tecnologie (L. Lerouge 2009)



La prevenzione

Ciascun Membro dovrà assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, ivi compreso:


- a)* il riconoscimento del ruolo determinante delle autorità pubbliche con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori dell'economia informale;
 - b)* l'identificazione, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati interessati, nonché attraverso altre modalità, dei settori o delle professioni e delle modalità di lavoro in cui le lavoratrici e i lavoratori e altri soggetti interessati risultino maggiormente più esposti alla violenza e alle molestie;
 - c)* l'adozione di misure che garantiscano una protezione efficace di tali soggetti.
- 



Prevenzione

Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:


- a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
- b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.



Verifica e
meccanismi
(art. 10): la
risposta macro




Ciascun Membro dovrà adottare misure adeguate al fine di:

- a) controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro;
 - b) garantire facile accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro che siano sicuri, equi ed efficaci, quali (...)
 - c) proteggere la vita privata dei soggetti coinvolti e la riservatezza, nella misura massima possibile e a seconda dei casi, e garantire che le esigenze di protezione della vita privata e della riservatezza non vengano utilizzate impropriamente, evitandone qualsivoglia utilizzo inopportuno;
 - d) introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro;
 - e) stabilire che le vittime di violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro possano avere accesso effettivo a meccanismi di risoluzione delle controversie e di denuncia, a meccanismi di supporto, a servizi e a meccanismi di ricorso e risarcimento che tengano in considerazione la prospettiva di genere e che siano sicuri ed efficaci;
- 




Gli
impegni
più
precisi



f) riconoscere gli effetti della violenza domestica e, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile, attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro;

g) garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie, senza per questo essere oggetto di ritorsioni o di qualsivoglia altra indebita conseguenza, oltre al dovere di informarne la direzione;

h) garantire che gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti, a seconda dei casi, siano abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, in particolare ordinando l'adozione di misure immediatamente esecutive o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso alle autorità giudiziarie o amministrative ai sensi di legge.






VII. MODALITÀ DI APPLICAZIONE

Articolo 12

Le disposizioni della presente 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.



Dalla
Raccomandazione
206 collegata alla
Convenzione il focus
sugli strumenti per
garantire un approccio
inclusivo, integrato e
incentrato sulla
prospettiva di genere

Dalla valorizzazione dello strumento contrattuale collettivo agli strumenti più tipici del diritto della sicurezza sul lavoro

La centralità dei rischi sui luoghi di lavoro chiamata a tener conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali che (parte II, comma 8)

a) siano conseguenza delle condizioni e delle modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, a seconda dei casi;

b) riguardino soggetti terzi, quali clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e il pubblico;

c) siano conseguenza della discriminazione, dell'abuso dei rapporti di potere e delle norme culturali, sociali e di quelle relative al genere che favoriscono la violenza e le molestie.

Adozione di misure adeguate per settori, professioni e modalità di lavoro a rischio, migranti, lavoro sommerso

Misure di inclusione della violenza domestica nella valutazione dei rischi sul luogo di lavoro

La sanità



La Sanità è considerata nella Convenzione? La Raccomandazione che accompagna la Convenzione, le istruzioni in materia di Protezione e Prevenzione per attuare i Principi fondamentali

1. A seconda dei casi, i Membri dovrebbero specificare nella legislazione che le lavoratrici e lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero partecipare allo sviluppo, all'attuazione e al monitoraggio della politica a livello aziendale di cui all'articolo 9 a) della Convenzione; detta politica dovrebbe:
 - a) affermare che la violenza e le molestie non saranno tollerate;
 - b) istituire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie, che, a seconda dei casi, prevedano obiettivi misurabili;
 - c) specificare i diritti e le responsabilità delle lavoratrici e lavoratori, e delle datrici e datori di lavoro;
 - d) contenere informazioni sulle procedure di denuncia e di indagine;
 - e) stabilire che tutte le comunicazioni interne ed esterne relative a casi di violenza e molestie vengano debitamente prese in considerazione e siano, a seconda dei casi, oggetto di intervento;
 - f) specificare il diritto delle persone alla vita privata e alla riservatezza, secondo quanto indicato nell'articolo 10 c) della Convenzione, conciliandolo con il diritto delle lavoratrici e lavoratori a essere informati di qualsivoglia pericolo;
 - g) includere misure a protezione dei querelanti, vittime, testimoni e informatori contro la vittimizzazione e le ritorsioni.

I dati OMS sulla sicurezza degli operatori sanitari

... tra l'8% e il 38% degli operatori sanitari subisce violenza fisica a un certo punto della propria carriera. Molti di più sono i minacciati o gli esposti ad aggressioni verbali. E la violenza e le molestie colpiscono tutti i gruppi di operatori nei vari ambienti di lavoro nel settore sanitario. Fino al 62% degli operatori sanitari ha subito forme di violenza sul posto di lavoro. L'abuso verbale (58%) . la forma più comune di violenza non fisica, seguita da minacce (33%) e molestie sessuali (12%).

Nel 2022, OMS ha pubblicato una guida che propone ai paesi di rafforzare la protezione degli operatori sanitari attraverso misure per il miglioramento della gestione della salute e sicurezza sul lavoro nelle strutture sanitarie

La valutazione dei rischi



1. La valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro di cui all'articolo 9 c) della Convenzione dovrebbe tenere conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali. Un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata ai pericoli e ai rischi che:
 - a) siano conseguenza delle condizioni e delle modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, a seconda dei casi;
 - b) riguardino soggetti terzi, quali clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e il pubblico;
 - c) siano conseguenza della discriminazione, dell'abuso dei rapporti di potere e delle norme culturali, sociali e di quelle relative al genere che favoriscono la violenza e le molestie.

Settori e lavori

I Membri dovrebbero adottare misure adeguate per i settori o le professioni e le modalità di lavoro che presentino una maggiore probabilità di esposizione alla violenza e alle molestie, come il lavoro notturno, il lavoro svolto in maniera isolata, il **settore sanitario**, il settore dei servizi di alloggio e di ristorazione, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, il settore dei trasporti, dell'istruzione o dell'intrattenimento.

L'aggressione e il diritto penale: il collegamento tra d.lgs. 81/08, l. 113/2020, d.l. 137/24



Art.1 – modifiche all'art. 635 del CP “Danneggiamento”: introduce un nuovo comma sul reato di danneggiamento commesso all'interno o nelle pertinenze di strutture sanitarie o sociosanitarie residenziali o semiresidenziali, pubbliche o private, con violenza alla persona o con minaccia o nell'atto del compimento del reato di lesioni personali a un pubblico ufficiale in servizio di ordine pubblico in occasione di manifestazioni sportive, a personale esercente una professione sanitaria o socio-sanitaria e a chiunque svolga attività ausiliarie ad essa funzionali. Per chi commette tale reato, sono previste la pena della reclusione da uno a cinque anni e la multa lno a 10.000 euro, oltre all'arresto obbligatorio in flagranza.

Arresto in flagranza

Per quanto riguarda l'arresto in flagranza:

Art.2 – modifiche all'art. 380 del CP “Arresto obbligatorio in flagranza”: viene esteso a chi commette il reato di lesioni personali a personale esercente una professione sanitaria o sociosanitaria e a chiunque svolga attività ausiliarie ad essa funzionali introduce

a-ter) delitto di lesioni personali a personale esercente una professione sanitaria o socio-sanitaria e a chiunque svolga attività ausiliarie ad essa funzionali previsto dall'articolo 583-quater, secondo comma, del codice penale;

a-quater) delitto di danneggiamento previsto dall'articolo 635, terzo comma, del codice penale;

Flagranza differita

Art.2.2 – modifiche all’art. 382 del CP l’arresto in flagranza differita invece, vale per:

i delitti non colposi per i quali. previsto l’arresto in flagranza, commessi all’interno o nelle pertinenze delle strutture sanitarie o sociosanitarie residenziali o semiresidenziali, pubbliche o private, in danno di persone esercenti una professione sanitaria o sociosanitaria e ad esse ausiliarie nell’esercizio o a causa delle funzioni o del servizio;

i delitti commessi su cose destinate al servizio sanitario o sociosanitario o presenti nelle suddette strutture.

Ai fini dell’arresto “in flagranza differita”, necessario che sia attestata, in modo inequivocabile, la realizzazione della condotta criminosa e che l’arresto sia compiuto non oltre il tempo necessario alla identificazione del soggetto e, comunque, entro le quarantotto ore dalla commissione del fatto.

Riferimenti bibliografici

C. Alessi, La Convenzione ILO sulla violenza e le molestie sul lavoro, *Lavoro e diritto*, 3, 2023 (in corso di pubblicazione)

L. Calafà, Molestie e violenze sul lavoro: strumenti di prevenzione e contrasto, in *ISL – Igiene & Sicurezza del Lavoro*, numero monografico agosto 2023 (in corso di pubblicazione)

C. Lazzari, “Salute e lavoro: questioni di genere”, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2021, 2, pag. 226

G. Natullo, L’organizzazione delle imprese a tutela dell’integrità psico-fisica dei lavoratori e dei cittadini, in *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, Diritti, Lavori, Mercati, Quaderno 11, 2021

G. Sclip (a cura di), *Sicurezza accessibile La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere*, Trieste, Edizioni Università di Trieste, 2019

D. Tambasco, Addio mobbing, arriva lo stress da conflittualità lavorativa: il nuovo orientamento della giurisprudenza di legittimità, in *Labor*, on line, 20/2/24

L. Tria, Alla ricerca di un lavoro diretto al benessere: il danno ex art. 2087 c.c. e il cd danno comunitario nella giurisprudenza della Corte di Cassazione, in *LDE* 1/2024

