



MAI PIÚ MOLESTIE, MAI PIÚ VIOLENZE...

Vademecum per riconoscere, prevenire e contrastare
la violenza di genere e le molestie sessuali
nei luoghi di lavoro



INDICE

	Pag.
Prefazione	3
Finalità del vademecum	4
Definizioni di molestie e violenze	4
Tipologia di molestie e violenze	6
Riconoscere situazioni di molestie e violenze	7
Conseguenze delle molestie e violenze	8
Prevenzione e dissuasione	8
Azioni per la prevenzione	9
Comportamento nei luoghi di lavoro	10
A chi rivolgersi in caso di molestie e violenze	12
Quadro giuridico di riferimento	15

Hanno collaborato:

CGIL Torino: Elena Petrosino, Valeria Gritti

CISL Torino Canavese: Cristina Maccari, Cinzia Pietrosanto

UIL Torino: Maria Teresa Cianciotta, Fanny Saggiorato

API Torino: Pierpaolo Meloni

Unione Industriali Torino: Massimo Richetti

La ratifica dell'Italia della Convenzione OIL – Organizzazione Internazionale del Lavoro - n. 190 – l. n. 4/2021 - è un'ottima notizia che segna un passaggio fondamentale nel contrasto alle violenze e alle molestie sul luogo di lavoro, ma non è l'unica buona notizia, ne è testimonianza l'importante corpus normativo citato nel presente vademecum: lo sforzo compiuto negli anni dal Legislatore dimostra il suo intento e le finalità che si propone.

È importante ricordare che l'Italia è stato uno dei primi paesi europei a ratificare con legge n. 77/2013 la Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica - meglio nota come Convenzione di Istanbul - adottata dal Consiglio d'Europa il giorno 11 maggio 2011; non è inutile sottolineare come la Convenzione riconosca espressamente che la violenza contro le donne è una violazione dei diritti umani, oltre che una forma di discriminazione e come impegni gli Stati a garantire comportamenti privi di ogni violenza nei confronti delle donne.

In molte sentenze la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha riconosciuto come il nostro Stato si sia dotato di strumenti normativi appropriati in materia di violenza di genere, salvo poi sanzionarlo per non aver saputo applicare quelle norme.

Dunque le norme esistono e mirano a creare un luogo di lavoro immune dalla violenza, soprattutto nei confronti delle donne; quello che ancora manca è la piena attuazione di quelle norme: ecco dunque lo sforzo al quale tutti e tutte – lavoratori, lavoratrici, datori di lavoro, organizzazioni sindacali – siamo chiamati.

Il primo passo per rivendicare i propri diritti ed osservare i propri doveri è conoscerli; quello successivo è appropriarsi delle modalità di esecuzione e dei percorsi da intraprendere per la loro realizzazione.

In entrambi i sensi questo vademecum – uno strumento agile, alla portata di tutti – si rivela un dispositivo prezioso, ricco di indicazioni pratiche e riferimenti, seppur nella necessaria semplificazione, mai banali.

Ma occorre un impegno ulteriore, che è culturale: un'applicazione costante e sinergica che chiama alla responsabilità tutti i soggetti coinvolti.

“Da secoli i poveri hanno della legalità e della giustizia un'idea terrificante, come di un mostruoso meccanismo ostile fatto per schiacciarli, come di un labirinto di tranelli burocratici predisposti per gabbare il povero e per soffocare sotto le carte incomprensibili tutti i suoi giusti reclami”, così scriveva Piero Calamandrei nel celebre *“Discorso in difesa di Danilo Dolci”*; a noi spetta il compito di ribaltare quel paradigma, di fare in modo che le leggi siano, come quelle di Socrate, le nostre leggi, in quanto scaturite dalle nostre coscienze.

Questo vademecum contribuirà a dare vita e respiro alle nostre leggi, a realizzare le condizioni che rendano effettivo il diritto al lavoro, quel lavoro che – in una Repubblica fondata sul lavoro – garantisce ad ogni lavoratore e ad ogni lavoratrice un'esistenza libera e dignitosa.

Mettiamo dentro quelle leggi le nostre aspettative, i nostri propositi e anche le nostre speranze affinché siano riempite delle nostre volontà, avremo così contribuito a costruire un mondo più giusto e più equo.

Finalità del vademecum

Il Vademecum realizzato tra le Parti sociali (Unione industriali Torino, Api Torino, Cgil, Cisl, Uil Torino A. M.) risponde all'esigenza di sensibilizzare tutti gli attori e le attrici in campo (lavoratrici e lavoratori, dirigenti, personale con funzioni direttive o di coordinamento di altre/i dipendenti, titolari d'azienda, RSU, RSA, RLS e RSPP) rispetto al tema della violenza di genere sul luogo di lavoro e delle molestie sessuali, intese nell'accezione più ampia possibile, con lo scopo di prevenire, saper riconoscere e contrastare efficacemente questi fenomeni.

L'intento è quello di garantire il benessere aziendale sotto tutti i punti di vista, anche psicologico.

L'obiettivo di continuare a lavorare congiuntamente in merito a queste tematiche è nato nel difficile periodo della pandemia da Covid-19, che ha stravolto le abitudini lavorative e famigliari di ogni persona, ad esempio attraverso la remotizzazione del lavoro. Questo periodo ha fatto emergere molti episodi di violenza, soprattutto fisica e psicologica, tra le mura domestiche.

Pertanto, lo sforzo di ogni parte in causa, è finalizzato a garantire un ambiente di lavoro sano e di prevenire ed eliminare ogni forma di discriminazione e violenza di genere in tutti gli ambienti di lavoro.

Questo Vademecum, unitamente alla pubblicazione del Comitato Unico di Garanzia dell'INAIL del marzo 2021 (<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-ri-conoscere-per-prevenire-fenomeni-molestia.pdf>), del quale si propone come complemento per le aziende private, si prefigge lo scopo di promuovere interventi di prevenzione, sensibilizzazione, difesa e contrasto degli episodi di discriminazione e violenza che si possono verificare nelle aziende, permettendo alle lavoratrici e ai lavoratori di acquisire maggiore consapevolezza per difendersi principalmente in ambito lavorativo, ma anche in altri contesti di vita.

Definizioni di molestie e violenze

Le violenze, molestie sessuali e di genere sono state definite dalla Convenzione n.190 dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (OIL) di giugno 2019, ratificata in Italia dalla legge 15 gennaio 2021 n. 4. La Convenzione definisce, ai commi a) e b) dell'art. 1:

Violenza e molestie: un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di realizzarli, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.

Violenza e molestie di genere: la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n° 198 noto come "Codice delle Pari Opportunità" definisce in maniera chiara le molestie sessuali: 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.

Violenza sul luogo di lavoro: un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di attuarli, ai danni di lavoratrici o lavoratori, che possono concretizzarsi in episodi isolati o reiterati nel tempo, che si prefiggono, causino o comunque possono comportare un danno fisico e/o psicologico per chi li subisce.

Violenza di genere sul luogo di lavoro: un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di attuarli, ai danni di lavoratrici o lavoratori in ragione del loro sesso o genere, che possono concretizzarsi in episodi isolati o reiterati nel tempo, che si prefiggono, causino o comunque possono comportare un danno fisico e/o psicologico per chi li subisce. Alla gravità del fatto in sé, si aggiunge in questo caso l'aggravante della discriminazione, poiché la violenza è stata esercitata in ragione del sesso o del genere della persona che l'ha subita.

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore è trattata/o meno favorevolmente di come sia stata/o sarebbe stata/o trattata/o un'altra/o in una situazione analoga, in ragione del sesso, della nazionalità, dell'origine nazionale, etnica o sociale, dell'appartenenza a una minoranza nazionale, della lingua, del colore della pelle, dell'età, della disabilità, di caratteristiche genetiche, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, di opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, della religione o convinzioni personali, nonché altra condizione personale o sociale.

Discriminazione indiretta: si verifica quando una disposizione di legge o di contratto, un regolamento, un criterio o una prassi, un atto o un comportamento apparentemente neutri pongono o possono porre in una posizione di svantaggio lavoratrici o lavoratori, in ragione del sesso, della nazionalità, dell'origine nazionale, etnica o sociale, dell'appartenenza a una minoranza nazionale, della lingua, del colore della pelle, dell'età, della disabilità, di caratteristiche genetiche, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, di opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, della religione o convinzioni personali, nonché altra condizione personale o sociale.

Molestia sul lavoro: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse 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.

Molestia sessuali sul luogo di lavoro: si tratta di una forma particolare di discriminazione di genere e si concretizza in un qualsiasi comportamento indesiderato, posto in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

A rilevare, quindi, per determinare quali comportamenti possano rientrare tra le molestie e quali no non è l'intenzione di chi li mette in atto, ma la percezione di chi li subisce. Se un determinato atteggiamento non è gradito da chi ne è destinatario, si tratta di molestia, indipendentemente dalle intenzioni di chi lo ha manifestato. Atteggiamenti e comportamenti indesiderati sono molestie, non complimenti, scherzi, goliardate o battute scherzose. Occorre, quindi, molta attenzione nella scelta delle parole e nella valutazione dei propri atteggiamenti e comportamenti, anche tenendo in considerazione il fatto che ci si trova in un contesto lavorativo e avendo la consapevolezza dei rispettivi ruoli e della disparità data dalle diverse posizioni gerarchiche.

Le molestie e le violenze sono reati, vanno riconosciute come tali e denunciate, possono essere messe in atto attraverso diversi comportamenti, modi di dire e atteggiamenti della persona che molesta.

Tipologia di molestie e violenze

Forme verbali e non verbali	Forme psicologiche	Forme fisiche
<ul style="list-style-type: none"> - commenti o insulti a sfondo sessuale su corpo, aspetto fisico, abbigliamento - Sguardo insistente e offensivo mirato a parti del corpo - Commenti indesiderati sull'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona - Avances sessuali, richieste di favori sessuali più o meno legati a ricatti - Inviti o richieste di appuntamenti indesiderati che siano più o meno accompagnati da minacce - Domande offensive sulla vita sessuale e sociale - Canzonette, barzellette, linguaggio sessista - Gesti sessuali osceni, offensivi - Esibizionismo di organi sessuali - Gesti ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale 	<ul style="list-style-type: none"> - Molestie costanti e intenzionali che ledono l'identità: derisione, insulti, minacce di abuso, diffamazione - Offese, dileggio per gli orientamenti sessuali e di genere non tradizionali - Definire la persona priva di un valor come se non fosse un essere umano - Atteggiamenti paternalistici o di superiorità verso un genere o una etnia - Svalutazione lavorativa in riferimento al genere - Materiale osceno, sessualmente esplicito tramite immagini, testo e-mail o social media - Telefonate oscene - Furto di credenziali sui social network per fare pressioni, mettere paura, intimidire - Pedinamento, essere seguiti - Ricatti sessuali/legati alle assunzioni, promozioni e carriere - Intimidazioni e ritorsioni derivanti da non accettazione di richieste sessuali - Stalking, atti persecutori 	<ul style="list-style-type: none"> - Contatti fisici non necessari o ingiustificati e non desiderati - Toccamento intenzionale e indesiderato e/o inappropriato pizzicare, palpeggiare, afferrare, abbracciare, massaggiare - Subire di essere baciati, accarezzati - Costringere al muro, interferire con il normale movimento, impedire di uscire, fuggire, stringere il collo - Assalto fisico - Assalto sessuale (ad es. contatto indesiderato del seno glutei o genitali, tentativi di baciare) - Violenze fisiche con percosse morsi, tirate di capelli, bruciature, ferite - Rompere o lanciare oggetti a scopo intimidatorio - Insidiare - Abuso sessuale - Costringere con la forza a un rapporto sessuale di qualsiasi tipo - Stupro

Riconoscere situazioni di molestie e violenze

In quali luoghi possono verificarsi? In tutti i contesti nei quali la lavoratrice e il lavoratore si trovino nello svolgimento della propria attività lavorativa; in via semplificativa e non esaustiva:

1. Nel luogo adibito all'attività lavorativa ordinaria (luogo di lavoro nel senso tradizionale del termine);
2. In luoghi destinati alle pause o alla pausa pranzo;
3. Nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi o in qualsiasi locale dell'azienda e sue pertinenze;
4. Nell'ambito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
5. Presso l'appalto in cui si svolge l'attività lavorativa;
6. Presso l'azienda nella quale la persona si trova in distacco;
7. Presso l'azienda o il cliente presso i quali si svolge temporaneamente la missione;
8. Durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro;
9. Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro;
10. In luoghi in cui si riceve la retribuzione.

Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale

In primo luogo, è necessario sottolineare che, mentre alcuni gesti o proposte sono considerate chiaramente inaccettabili, certi comportamenti a volte non sono considerati univocamente inappropriati.

Ciò che per alcuni può essere considerato un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo; ciò si verifica soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto turnover, che comporta la scarsa conoscenza a livello personale.

Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve però sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino. Tuttavia, non è sempre facile per la persona offesa trovare il coraggio di denunciare il comportamento sgradito. È perciò fondamentale che la dirigenza aziendale si impegni ad adottare comportamenti, linguaggi e atteggiamenti che tengano conto delle diverse sensibilità, anche in considerazione dei diversi ruoli e posizioni gerarchiche.

Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni all'interno delle aziende.

L'obiettivo è creare una cultura del lavoro favorevole all'ascolto e al rispetto.



Conseguenze delle molestie e violenze

Le molestie e le violenze sessuali o di genere hanno delle conseguenze gravi, non solo per le persone molestate, ma anche a livello organizzativo aziendale e in ambito sociale.

Livello Individuale: PERSONA

- Provoca stress, profonda angoscia;
- Genera paura per la propria incolumità fisica e morale;
- Altera la salute fino a far nascere malattie psicofisiche;
- Provoca depressione, perdita di energia e di capacità produttiva;
- Produce abbassamento dell'autostima, demotivazione, rinuncia al proprio impegno fino ad interruzioni del lavoro o dimissioni.

Livello Organizzativo: AZIENDA

- Perdita della reputazione aziendale;
- Moltiplicazione degli stereotipi discriminanti e impedimento dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze;
- Influenza negativa sullo stile di leadership dei/delle responsabili;
- Peggioramento del clima organizzativo, presenza di ambienti ostili e degradanti per tutti;
- Causa di stress da lavoro correlato;
- Incidenza negativa su attrattiva dell'azienda, occupazione e benessere organizzativo;
- Ostacolo alla valorizzazione ottimale del personale
- Riduzione della produttività.
- Danno alla responsabilità sociale d'impresa

Livello Complessivo: SOCIALE

- Maggiori costi a carico delle strutture sanitarie e farmaceutiche;
- Incidenza negativa sul PIL;
- Disparità e non rispetto delle differenze: genere, orientamenti sessuali, età, etnie, culture;
- Costi sociali per mancato benessere e stress da lavoro correlato;
- Perdita di occupazione.

Prevenzione e dissuasione

L'approccio alla prevenzione si fonda sulla convinzione che le aziende, i sindacati e le persone che vi lavorano producano cultura, favoriscano processi di evoluzione e sviluppo dei comportamenti mentali che aiutano a "vedere/riconoscere" le conseguenze che i loro modi di dire, fare ed essere mettono in atto.

Superare le "convinzioni rassicuranti"

Può accadere che il management aziendale, in buona fede, sia convinto che, nella propria azienda, non ci siano mai stati episodi di molestia e violenza sessuale. Può essere opportuno attuare una indagine conoscitiva sul benessere aziendale, comprensiva di queste tematiche, svolta in forma anonima e realizzata anche da soggetti esterni.

L'azienda deve diventare un punto di riferimento accogliente, certo, competente e di immediato intervento per far cessare le molestie, le violenze sessuali e di genere, qualora ne venga a conoscenza.

Quando una lavoratrice o un lavoratore denuncia un fatto subito o a cui ha assistito, la sua privacy va tute-

lata e garantita con azioni efficaci, escludendo ogni tipo di forma di ritorsione, assicurando le opportune forme di tutela della vittima. Intervenire per combattere tutte le forme di ritorsione diventa essenziale per mantenere il patto di fiducia e produrre la cultura della prevenzione totale.

In queste situazioni è opportuno il coinvolgimento di rappresentanze sindacali e dipendenti per condividere le mappe del rischio, i protocolli di intervento e definire gli standard dei comportamenti, sviluppando una responsabilizzazione comune con tutte le donne e gli uomini che lavorano all'interno dell'azienda.

Azioni per la prevenzione

La prevenzione contro le molestie, le violenze sessuali e di genere può essere realizzata attraverso una serie di regole e comportamenti:

- consolidare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti
- evitare atteggiamenti di compiacenza o giustificazione verso chi molesta
- promuovere la consapevolezza e la responsabilità verso il proprio comportamento da parte della persona molesta sulla natura di inappropriatezza di gesti, parole atti contro la dignità
- condannare in egual misura le calunnie, le diffamazioni e le false accuse
- denunciare, perseguire e sanzionare le molestie, le violenze sessuali e di genere
- non lasciare solo chi ha subito o assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento, soprattutto in caso di sindrome post traumatica
- promuovere la partecipazione, solidarietà e l'aiuto della dirigenza aziendale alla vittima
- sostenere la vittima per il compimento delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.)
- informare correttamente il personale per evitare la diffusione di voci infondate
- promuovere un codice di condotta all'interno e all'esterno dell'azienda
- esaminare le normative sulla sicurezza, privacy e responsabilità aziendale per valutare l'adeguatezza del rispetto delle norme

Piano di prevenzione aziendale

Nello specifico è compito del datore di lavoro assicurarsi che tutti/tutte – dirigenti, responsabili di squadra lavoratrici, lavoratori, delegati sindacali aziendali, clienti e fornitori – siano a conoscenza del fatto che le molestie, le violenze sessuali e di genere sono un reato, non sono tollerate e possono dare luogo a denunce e/o sanzioni disciplinari. Qualora la persona che molesta sia un cliente o un fornitore, informare che oltre alla denuncia si può procedere a forme di espulsioni dai luoghi aziendali.

Alla direzione aziendale attiene il compito di creare un contesto lavorativo che sia, per chi vi lavora, luogo di rispetto della dignità della persona in quanto tale e di benessere organizzativo, dove sia garantita la libertà nella vita personale.

Episodi di discriminazioni e molestie possono arrivare a rompere il patto di fiducia tra dipendenti ed azienda, per cui diventa indispensabile per il management, fare in modo che le intenzionalità e le azioni messe in atto permettano preventivamente di non arrivare a questa rottura.

Qualora queste azioni non andassero a buon fine, è necessario che l'azienda, in tutte le sue figure di responsabilità, intervenga per prevenire possibili futuri episodi, per cambiare l'organizzazione del lavoro e perseguire i responsabili di queste azioni. L'azienda, congiuntamente alle rappresentanze aziendali e Organizzazioni sindacali deve mettere in atto azioni che possano re-infondere fiducia verso tutte le lavoratrici e i lavoratori qualora siano intervenuti episodi di discriminazione, violenza o molestia.

Per favorire la prevenzione è anche opportuno adottare interventi di formazione specifica in merito a

questi temi, indirizzata al management, alle rappresentanze sindacali aziendali, alle lavoratrici e lavoratori affinché vengano compresi quali comportamenti e linguaggio siano corretti e rispettosi.

L'attuazione di progetti formativi o informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, in attuazione dell'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007, rappresenta uno degli interventi di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che possono concorrere alla concessione da parte dell'INAIL, previa presentazione del modello OT23, della c.d. oscillazione per prevenzione e cioè di una percentuale di sconto sul tasso di premio applicabile.

Valutazione dei rischi

Il documento di valutazione dei rischi, come previsto dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., terrà conto dei rischi riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli di tipo psicosociale nonché quelli connessi alle differenze di genere.

Le misure di prevenzione dovrebbero essere rivolte a:

- aumentare l'informazione e la sensibilizzazione sul tema dei datori di lavoro, dei lavoratori, dei loro rappresentanti riguardo alla violenza generata da terzi.
- Dare prova dell'impegno dell'azienda a cooperare e condividere l'esperienza e le buone pratiche al fine di aiutarsi reciprocamente, di prevenire e ridurre le manifestazioni di violenza e/o molestie e ridurre il loro impatto sulla salute di lavoratrici e lavoratori, sul loro benessere e sulle assenze dal lavoro.
- Formare ed informare i lavoratori sui temi della legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione non violenta, diffondendo la conoscenza di strumenti quali codici di condotta e regolamenti aziendali.
- Creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco.
- Dare il buon esempio e richiedere atteggiamenti e comportamenti rispettosi dei lavoratori.
- Affrontare precocemente i conflitti tra lavoratori.
- Diffondere la conoscenza della rete di supporto esterno utile ad offrire: supporto psicologico, consulenza legale, collaborazioni con consultori e centri antiviolenza, collaborazione con servizi sanitari e autorità preposte.

Nell'ambito del processo di valutazione dei rischi vanno debitamente considerati elementi relativi all'equilibrio vita privata-lavoro, agli orari di lavoro, alle possibilità di carriera, a eventuali episodi di molestie e violenze già accaduti, a fenomeni di discriminazione.

Comportamento nei luoghi di lavoro

Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti

Il datore di lavoro o suoi dirigenti delegati dovranno pretendere il rispetto dei codici di condotta aziendali nonché l'applicazione di regolamenti interni, nel rispetto dei CCNL e/o accordi specifici tra le parti sociali, anche in riferimento all'attuazione di eventuali sanzioni nei confronti delle persone individuate come responsabili di comportamenti e atteggiamenti riconducibili a casi di violenza e molestia.

Il datore di lavoro o suoi dirigenti delegati sono i soggetti che hanno il potere ed il dovere di attuare le misure di tutela e di prevenzione nei confronti dei lavoratori/lavoratrici che stiano subendo o abbiano subito molestie. Contestualmente potranno fornire un adeguato supporto nei casi in cui si renda necessario procedere alla denuncia formale nei confronti delle autorità competenti.



Il ruolo dei preposti

I preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, dovranno sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di tutela contro la violenza e le molestie e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti. Essi dovranno segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente ogni condizione di rischio che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevute relativamente a casi di violenza o molestia in azienda.



Il ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Nell'ambito delle loro attribuzioni e competenze i RLS promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. I RLS partecipano attivamente alle attività prevenzione avvertendo e segnalando i responsabili dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività. Si rendono disponibili per fornire supporto alle persone molestate.

Il ruolo delle rappresentanze sindacali in azienda (RSA e RSU)

Le rappresentanze sindacali in azienda svolgono un importante ruolo nella prevenzione e consapevolezza degli atti di molestia, violenza sessuale e di genere. Le Organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali in azienda possono contribuire significativamente nell'applicazione degli standard di prevenzione, segnalazione e risoluzione di questi fenomeni nelle aziende, agendo insieme alla dirigenza, alle lavoratrici e ai lavoratori.

Le Organizzazioni sindacali, che rappresentano un punto di riferimento sicuro, attento e competente per le vittime, grazie alle proprie strutture devono valutare anche al proprio interno la percezione del fenomeno, per escludere la presenza di quelle "convinzioni rassicuranti" che minimizzano o banalizzano gli episodi o che addirittura autorizzano modi di dire, fare ed essere "inconsapevoli" non più accettabili. Il ruolo del sindacato si esplica anche attraverso assemblee ove si affrontano il tema delle discriminazioni, molestie, violenze e di genere, esplicitando alcuni messaggi chiave, come ad esempio:

- interventi per prevenire e bloccare molestie e fare in modo di sradicarle;
- la rimozione di materiali che possano risultare offensivi e sessualmente espliciti;
- il sostegno e l'accompagnamento delle vittime fino alla formalizzazione della denuncia contro il molestatore;
- la sensibilizzazione di tutto il personale nel denunciare gli episodi di molestia e violenza, riservando la dovuta attenzione ad ogni episodio per agire in tempi brevi e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori

Le lavoratrici e i lavoratori che ritengono di aver subito molestia e violenza nel luogo in cui lavorano, sono tenuti ad informare dirigenti e preposti e del caso denunciare l'accaduto alle autorità competenti.

Coloro che abbiano assistito ad atti di molestia e violenza, hanno il dovere di testimoniare per contribuire alla diffusione della cultura contro le violenze attuando il piano di prevenzione aziendale, per la tutela contro minacce e umiliazione della dignità di tutte le donne e gli uomini.

A chi rivolgersi in caso di molestie e violenze

Rete esterna di riferimento

Strutture pubbliche e convenzionate che garantiscono il supporto di esperti e professionisti.

NODO METROPOLITANO CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Città metropolitana di Torino- Corso Inghilterra 7, Torino

Tel. 011 861 6387 – 011 861 7830

e-mail: antidiscriminazioni@cittametropolitana.torino.it

Sms e WhatsApp: 349 6510627 331 2684671

UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITÀ

Città metropolitana di Torino- Corso Inghilterra 7, Torino

Tel. 011 861 7340 – 011 861. 6549

E-mail: consigliera.parita@cittametropolitana.torino.it

CGIL TORINO-UFFICIO MOBBING E DISCRIMINAZIONI

Via Carlo Pedrotti 5, Torino

Tel. 011 244 2363

CISL TORINO CANAVESE SPORTELLO DISCRIMINAZIONI

Via Madama Cristina 50, Torino

Tel. 011 652 0017

E-mail: ust.torino.canavese@cisl.it

UIL TORINO-UFFICIO MOBBING E STALKING

Via Bologna 11, Torino

Tel. 011 241 7176

ORDINE DEGLI AVVOCATI DI TORINO

Corso Vittorio Emanuele II 130, Torino

E-mail: www.ordineavvocatitorino.it

Ricevimento su appuntamento

AGENZIA PIEMONTE LAVORO: Ente strumentale della Regione Piemonte

Ricevimento su appuntamento scrivendo a: antidiscriminazioni.apl@agenziapiemontelavoro.it

CENTRI PER L'IMPIEGO DI:

Torino Nord - Via Bologna, 153 -Tel. 339 2921060

E-mail: info.cpi.torinonord@agenziapiemontelavoro.it

Torino Sud - Via Castalgomberto, 73/A – Tel. 011 86141

E-mail: info.cpi.torinosud@agenziapiemontelavoro.it

Chieri - Via Vittorio Emanuele II, 1– Tel. 011 9403711

E-mail: info.cpi.chieri@agenziapiemontelavoro.it

Chivasso - Via Lungo Piazza D'Armi, 6 – Tel. 011 9177411

E-mail: info.cpi.chivasso@agenziapiemontelavoro.it

Ciriè - Via Banna, 14 – Tel. 011 9225111

E-mail: info.cpi.cirie@agenziapiemontelavoro.it



Cuorgnè - Via Ivrea,100 – Tel. 0124 605411

E-mail: info.cpi.cuorgne@agenziapiemontelavoro.it

Ivrea - Corso Vercelli, 138 – Tel. 0125 235911

E-mail: info.cpi.ivrea@agenziapiemontelavoro.it

Moncalieri - Corso Savona, 10/D – Tel. 338 4701303

E-mail: info.cpi.moncalieri@agenziapiemontelavoro.it

Orbassano - Strada Rivalta, 14 – Tel. 334 1039676

E-mail: info.cpi.orbassano@agenziapiemontelavoro.it

Pinerolo - Corso Torino, 324 – Tel. 0121 325711

E-mail: info.cpi.pinerolo@agenziapiemontelavoro.it

Rivoli - Via Dora Riparia, 4 – Tel. 011 9505(211)

E-mail: info.cpi.rivoli@agenziapiemontelavoro.it

Settimo Torinese - Via Roma, 3 – Tel. 011 816961

E-mail: info.cpi.settimotorinese@agenziapiemontelavoro.it

Susa - Via Martiri della Libertà, 6 – Tel. 334 1038849

E-mail: info.cpi.susa@agenziapiemontelavoro.it

Venaria - Via L. da Vinci, 50 – Tel. 011 4596511 334 1038807

E-mail: info.cpi.venaria@agenziapiemontelavoro.it

COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

E-mail: comitatounicogaranzia@agid.gov.it

Numero verde antiviolenza e stalking 1522

CENTRO ANTIVIOLENZA DI TORINO

Centro Antiviolenza della Città di Torino

Via Trana 3A - Torino - Tel. 011.011.31500

E-mail: centroantiviolenza@comune.torino.it - www.centroantiviolenza.comune.torino.it/

Centro Antiviolenza Telefono Rosa

Via Assietta,13/a – Torino - Tel. 011-530666 / 011-5628314

E-mail: telefonorosa@mandragola.com - www.telefonorosatorino.it (<http://www.telefonorosatorino.it>)

Attivo un servizio serale notturno dalle ore 20 alle ore 24 escluso festivi e prefestivi presso la Stazione di Torino Porta Nuova – telefono 327/3275692.

Centro Antiviolenza In Rete

LEGALE AMARYLLIS Presso il C.A.V. e Casa del Parco di Mirafiori v. Panetti 1- Torino

Tel.3395406911

E-mail: onlusamaryllis@gmail.com

Centro Antiviolenza Unione delle donne Terzo Millennio

Via Vanchiglia, 6 10124 Torino (To) - Tel. 011 - 263 97 10

E-mail: unionedelledonne@libero.it - www.unionedelledonne.it - <http://www.unione delle donne.it>

Centri Antiviolenza E.M.M.A. Onlus

Via Passalacqua 6B 10122 Torino (TO)

Tel. 011 – 518 7438 - Numero Verde 800 093 900 oppure 366- 4607803

E-mail: donnefuturo@emmacentriantiviolenza.com - www.emmacentriantiviolenza.com

info@emmacentriantiviolenza.com

Centro Supporto e Ascolto contro la violenza Demetra

Via Cherasco 23 -Torino

Tel.011-633.5899 / 335-7169000

E-mail: centrodemetra@cittadellasalute.to

CENTRI ANTIVIOLENZA AREA METROPOLITANA

Centro Antiviolenza In Rete

CHIERI Via Vittorio Emanuele II 1- Numero verde 800984548

PINO TORINESE Villa Grazia Piazza del Comune -Tel.0118119191

POIRINO c/o presso Casa delle donne Poirino via Indipendenza 48- 3493093606

SANTENA c/o Farmacia Cavour Via Marta Tana 6 – Numero verde 800984548

Centro Antiviolenza Svolta Donna

PINEROLO, Stradale Fenestrelle 1

Tel: 0121 – 062380 - numero verde 800093900 oppure 366- 4607803

E-mail: svoltadonna@emmacentriantiviolenza.com

Sportelli ad accesso diretto:

AVIGLIANA – Polo Sanitario – Via San Agostino, 5

CARMAGNOLA- Distretto Sanitario -Via Avv. Ferrero, 24

ORBASSANO - Ospedale San Luigi Gonzaga - Regione Gonzole, 10

PINEROLO - Ospedale Agnelli - Via Brigata Cagliari, 39

RIVOLI - Ospedale degli Infermi, Strada Rivalta, 29

SUSA - Ospedale - C.so Inghilterra, 66

Centro Antiviolenza Punto a capo

CHIVASSO, Via Cavalcavia 11

CALUSO, Via Martiralo 4

Tel. 011 911 1456

E-mail: punto.capo@libero.it

Centro Antiviolenza Uscire dal Silenzio

SETTIMO TORINESE, Via Generale Carlo Alberto dalla Chiesa 21

Numero Verde 800 688820

E-mail: usciredalsilenzio@gmail.com

Centro Antiviolenza Arci Valle Susa - Centro donna

Tel: 370 3432133 (numero unificato)

E-mail: centrodonna@arci.it, centrodonna@villa5.it - www.villa5.it/it/00833/centro-donna.html

<http://www.villa5.it/it/00833/centro-donna.html>

Sportelli:

ALPIGNANO c/o Movicentro, Via Boneschi 26 370 3432133

COLLEGNO Via Torino 9/6, Villa 5 Tel. 011 4032271 370 - 3432133

GRUGLIASCO c/o Città della Conciliazione, Via Fratel Prospero 41. Tel. 011 4080506

MONCALIERI Via Santa Maria 27bis. Tel. 337-1082919

Quadro giuridico di riferimento

NORMATIVA INTERNAZIONALE E COMUNITARIA	
Convenzione OIL n.155 del 232/06/1981	Sulla salute e sicurezza dei lavoratori
Raccomandazione 92/131/CEE del 27/11/1991	Sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
Direttiva 2002/73/CE Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'08/10/2004 (richiamato dall'art. 28, co. 1 del d.lgs. 81/2008)	Sui concetti di molestie e molestie sessuali Rileva che la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori "stresso geni"
Convenzione OIL n.187 del 15/06/2006	Sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro
Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 (ratificata dall'Italia con legge n. 77 del 27 giugno 2013)	Sulla prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica
Convenzione OIL n. 190 del 21/06/2019 e relativa Raccomandazione n. 206 del 21/06/2019	Sulla eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro
NORMATIVA NAZIONALE	
Codice civile, art. 2087	Tutela delle condizioni di lavoro in materia di sicurezza: responsabilità del datore di lavoro
Decreto legislativo n.165 del 30 marzo 2001, art. 35, comma 3 lettera c)	Pari opportunità nelle procedure di reclutamento del pubblico impiego
Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 (vedi Libro III e Cass. 23286/2016)	Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna
Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, in particolare vedi art. 28	Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Decreto Legge n. 11 del 23 febbraio 2009, convertito con L. 38/2009	Introduce il reato di stalking
Legge n. 119 del 15 ottobre 2013	Introduce nuove norme penali e nuove tutele in tema di violenza di genere
Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, art. 24	Introduce il congedo per le donne vittima di violenza
Legge n. 69 del 19 luglio 2019, art. 10, c.d. "Codice rosso"	Introduce nel codice penale il delitto di diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti
Legge Regione Piemonte n. 5 del 23 marzo 2016	Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale
PROTOCOLLI SINDACALI	
Accordo Quadro Europeo tra Business Europe e CES del 26/04/2007	Accordi per diffondere la cultura della prevenzione e del contrasto delle molestie e violenza sul luogo di lavoro e per favorire percorsi di formazione, informazione per le persone, anche attraverso la conoscenza di buone prassi
Accordo quadro nazionale tra Confindustria e Cgil Cisl Uil, siglato il 25/01/2016	
Accordi quadro tra Cgil Cis Uil Torino con Api Torino settembre 2018 e Unione Industriali Torino gennaio 2019	



La convenzione ILO n. 190/2019 e relativa Raccomandazione n. 106

La Convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro a prescindere dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro.

La Convenzione si applica a tutti i settori, sia privato che pubblico, all'economia formale e informale, e alle aree urbane o rurali.

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

- sul posto di lavoro;
- in luoghi connessi all'attività di lavoro, quali quelli in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, destinati alla pausa o al pasto, i servizi igienico-sanitari e gli spogliatoi;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro;
- durante la formazione;
- durante eventi;
- durante attività sociali correlate con il lavoro;
- a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- durante gli spostamenti casa-lavoro.

La Convenzione detta un obbligo in capo agli Stati parte di promuovere e tutelare, tramite attività sia informali che formali (dall'informazione all'adozione di testi normativi e di sanzioni), luoghi di lavoro liberi da violenza e molestie ed in cui vi sia una parità di genere effettiva ed un'effettiva tutela delle minoranze. Notare che la violenza e le molestie che la Convenzione intende eliminare non sono solo quelle di genere, ma tutti i tipi e nei confronti di chiunque.

Di particolare interesse per il mondo del lavoro e di rappresentanza sono i seguenti articoli della Convenzione:

Articolo 9

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 a livello aziendale;*
- 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 6 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.*

Articolo 11

In consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e i sindacati, ciascun Membro è tenuto ad adoperarsi al fine di garantire che:

- a. la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;*
- b. siano messi a disposizione dei datori di lavoro, delle lavoratrici e lavoratori, e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;*
- c. vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.*

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.

PROFILI CIVILISTICI

CODICE PARI OPPORTUNITA'

L'articolo 26 del Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 sanziona con nullità tutti gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro delle lavoratrici e lavoratori vittime se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione alle molestie.

CODICE CIVILE
Articolo 2087

“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

SENTENZA Cassazione Sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261

Il datore di lavoro “può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla summenzionata reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale”. Mentre nel caso in cui l'autore delle molestie sia proprio il datore di lavoro, “questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, responsabile penalmente e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente”. Secondo la Cassazione, “la rinuncia della dipendente a un sicuro posto di lavoro può considerarsi un comportamento concludente tale da confermare le molestie sessuali sul luogo di lavoro”.

PROFILI PENALISTICI

La Legge 66/1996 trasferisce la materia “*de qua*” dai reati contro la moralità pubblica e il buon costume a quelli contro la persona, ne consegue che il centro della tutela si sposta dalla collettività alla persona. La ratio delle nuove disposizioni ha un duplice profilo: da un lato assegnare un ruolo centrale alla persona dall'altro rendere più efficace la prevenzione tramite l'aggravamento delle sanzioni. La condotta vietata deve, pertanto, tener conto dell'intero contesto valorizzando in concreto ogni circostanza oggettiva e soggettiva, sicché essa può sussistere anche in una intimidazione psicologica attuata in situazioni particolari tali da influire negativamente sul processo mentale della vittima.

CODICE PENALE
Art. 609-bis
Violenza sessuale

Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità(2) costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali:

- 1) abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto;*
- 2) traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona.*

Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi.

Sentenza Cassazione Sez. III, Sentenza 15 novembre 1996, n.1040

tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 bis, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove “lo sfondo sessuale” costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta”.

Art. 610
Violenza privata

Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni.

La pena è aumentata se concorrono le condizioni prevedute dall'articolo 339 c.p.

Sentenza Cassazione Sez. V 24 febbraio 2017, n. 29261

Nel caso, poi, in cui la molestia sul lavoro si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle avances e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di "violenza privata". "Ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa"

Art. 660
Molestia o disturbo alle persone

Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 516.

Sentenza Cassazione Sez. I 11/30294

"la disposizione di cui all'art. 660 c.p. punisce la molestia commessa col mezzo del telefono, e quindi anche la molestia posta in essere attraverso l'invio di SMS trasmessi attraverso sistemi telefonici mobili o fissi".



