

Un progetto in compartecipazione

Con la collaborazione



Buone pratiche
per la **PREVENZIONE**
del **RISCHIO VIOLENZA** e **MOLESTIA**
nei **LUOGHI** di **LAVORO**



Credits

Soggetto attuatore

Legacoop Friuli-Venezia Giulia
Via Daniele Cernazai, 8, 33100 Udine

Progetto realizzato in compartecipazione di

INAIL direzione regionale del Friuli-Venezia Giulia
Via G. Galatti, 1 - 34132 Trieste

Curatore del testo e direzione scientifica del progetto

“Buone pratiche per l’individuazione, la prevenzione e la gestione dei fenomeni di violenza e molestia sui luoghi di lavoro”

ISFID PRISMA

Sede Friuli-Venezia Giulia: Via D. Cernazai, 8 - 33100 Udine
Sede Veneto: Via G. Ulloa, 5 - 30175 Marghera Venezia

Con la collaborazione della dott.ssa Tatiana Favaro, psicologa
psicoterapeuta, consulente ISFID PRISMA

Grafica

Maurizio Ercole

Illustrazioni

iStockphoto

**Buone pratiche
per la prevenzione
del rischio violenza e
molestia nei
luoghi di lavoro**

Indice

05	Premessa
09	Parte prima – Il progetto
10	Presentazione del progetto
10	Le fasi del progetto
12	I risultati delle indagini
17	Ringraziamenti finali
18	Parte seconda: Introduzione al tema
19	Premessa
23	Quando ci troviamo di fronte ad una molestia?
25	La molestia: chi subisce e chi molesta
27	Le possibili conseguenze
28	Le buone pratiche di natura organizzativa, gestionale ed operativa
29	Parte terza – Le buone pratiche
30	Buona pratica 01 di natura organizzativa
31	Dove finisce il complimento ed inizia la molestia?
31	L'adozione di una politica di contrasto e del codice di comportamento
32	La valutazione preventiva e le azioni procedurali
35	Le azioni informative e formative
37	La nomina del Consigliere/a di fiducia
38	Buone pratiche 02 di natura gestionale
39	Il ruolo di chi coordina
40	La continua sensibilizzazione del personale
42	Buona pratica 03 di natura operativa
43	Comportamenti da tenere se si subisce un evento molesto
44	Il coinvolgimento del Consigliere/a di fiducia
46	Comportamenti da tenere se si assiste ad un evento molesto
46	Cosa deve fare l'organizzazione per evitare un nuovo accadimento di un evento molesto
48	La segnalazione dell'evento molesto
50	Esempio di Modulo di Segnalazione
52	Parte quarta – Documenti
53	Protocollo d'intesa per il contrasto dei fenomeni di violenza di genere sottoscritto il 18 novembre 2020 dalla Ministra per la pubblica amministrazione, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia, con il Cug Inail capofila
64	Accordo regionale per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto il 12 gennaio 2018 con AGCI FVG e CGIL, CISL e UIL e la Consiglieria Regionale di Parità
72	Bibliografia

Premessa

Legacoop FVG è da tempo impegnata in progetti ed iniziative volte a sostenere una cultura del lavoro basata sul reciproco rispetto, sulla dignità dell'essere umano, sulla parità di genere, nonché a promuovere l'adozione di misure di contrasto al fenomeno della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro.

Un percorso che risulta prima di tutto culturale, nel valorizzare le buone pratiche, nell'accrescere quella consapevolezza che risulta essere il principale antidoto per prevenire, intercettare e contrastare tali manifestazioni e favorire la creazione di ambienti inclusivi e non discriminatori.

Con questa prospettiva abbiamo realizzato negli anni iniziative formative, eventi ed attività di disseminazione, che hanno portato alla sottoscrizione dell'Accordo regionale per il contrasto alle molestie e alle violenze sui posti di lavoro (Legacoop FVG, Confcooperative, AGCI, CGIL, CISL, UIL e Consiglieria regionale di parità): un'opportunità per promuovere, a partire da un'alleanza trasversale con le altre centrali cooperative e con i sindacati, un atto importante, da noi condiviso e diffuso tra le associate.

La realizzazione di questo progetto e la pubblicazione che siamo lieti di presentarvi, risulta per noi un'ulteriore ed importante tappa di questo percorso e ci ha consentito di programmare e mettere in campo diverse azioni con la preziosa collaborazione della società di servizi Isfid Prisma.

La somministrazione di uno specifico questionario è stata affiancata da interventi di prevenzione e promozione realizzati con il supporto di una psicoterapeuta e di operatori qualificati. Le prime analisi del contesto ci hanno consentito di orientare l'indagine in modo personalizzato e di focalizzare l'attenzione sulle molestie nei contesti di lavoro, risultando fin da subito evidente l'assenza di rilievi riconducibili a situazioni di violenza.

Le iniziative avviate sono a nostro avviso indispensabili per favorire una maggior attenzione delle nostre organizzazioni nel riconoscere, intercettare ed intervenire con la necessaria tempestività e per contrastare questi eventi.

Come evidenziato dagli stessi dati Inail, si tratta di fenomeni che solo in minima parte vengono segnalati e codificati in modo adeguato, permanendo purtroppo una cultura che, soprattutto nel caso delle molestie, tende a normalizzare impropriamente tali comportamenti.

La nostra attenzione per queste tematiche e il nostro impegno nel contrastare e prevenire questi fenomeni trovano in questa pubblicazione uno strumento particolarmente efficace per identificare in modo esplicito alcuni comportamenti “molesti” e nel fornire indicazioni e buone pratiche utili con l’invito ad adottarle personalizzarle all’interno della propria organizzazione.

Crediamo che solo un lavoro comune possa rendere i luoghi di lavoro sempre più inclusivi e garantire una tutela dei lavoratori e delle lavoratrici non solo dichiarata ma soprattutto agita.

La presidente di Legacoop FVG
Michela Vogrig

Nelle pagine di questa pubblicazione si cela il grande valore di porsi il problema di riconoscere il perimetro di una molestia e quindi, successivamente, indicarne una via d'uscita.

Sovente le donne non sanno se quello che vivono sia da considerarsi "normale", "accettabile", "soportabile" e questa insicurezza le porta sovente a rubricare i primi campanelli d'allarme come prassi ordinaria, a considerare sé stesse "esagerate" salvo poi ritrovarsi, in una escalation di gravità, in un vicolo cieco.

Allora è bene chiarire una cosa: non esiste un perimetro certo, chiaro e ripetibile in ogni circostanza perché, al netto di quanto asserisce la legge, non esiste una circostanza uguale ad un'altra.

Per tale ragione è ancora più importante rivolgersi a chi può offrire un aiuto che in primis è l'ascolto, il decifrare la situazione e che, solo in un secondo momento, può diventare denuncia.

Per questo esistono le Consigliere di Parità (una per ogni Regione e una per ogni provincia) perché siano il primo ausilio di consiglio in situazioni spesso dubbie e, nella malafede di chi usa la violenza, equivoche. La violenza, d'altronde, non si conclama mai al primo appuntamento al massimo della sua intensità ma è sempre un percorso che, dolosamente, alza l'asticella del comune sopportare verso comportamenti che via via si fanno sempre più soffocanti e umilianti.

L'invito a non piegarsi alla violenza, dunque, parte da una mano tesa."

Consigliera di Parità della
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Anna Limpido



Parte prima

Il progetto



Presentazione del progetto

Il progetto parte dalla considerazione che tra diversi rischi che interessano il personale lavoratore nei luoghi di lavoro, una fonte di pericolo è legata alle possibili differenti forme di molestie e di violenze che si possono presentare come evidenziato dall'*Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro* del 26/04/2007.

Le normative successive ribadiscono (*La Convenzione dell'OIL n. 190 del 10 giugno 2019, ratificata dall'Italia il 29/10/2021 e la successiva Raccomandazione n. 207 del 21/06/2019*) l'importanza di sviluppare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano e richiedono quindi agli Stati misure adeguate in materia di prevenzione delle violenze e molestie sui luoghi di lavoro.

Legacoop Friuli-Venezia Giulia nel 2018 ha sottoscritto con la Commissione ACI Donne e Parità del Friuli-Venezia Giulia un *Accordo regionale per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro*, impegnandosi così a responsabilizzare le imprese associate sulla tutela e vigilanza sul verificarsi di comportamenti molesti.

Negli anni a seguito della sottoscrizione dell'accordo sono stati sviluppati i temi di violenza e molestia sui luoghi di lavoro con riferimento alla sicurezza e allo stress da lavoro correlato con il supporto della dott.ssa Roberta Nunin, già Consigliera di Parità, si è proseguito con l'attività di sensibilizzazione alle molestie verbali attraverso il ciclo di incontri di *Un altro modo per dirlo*.

Per questo in questo progetto si è voluto focalizzare la tematica afferente le molestie di tipo sessuale, Legacoop FVG attraverso il presente progetto vuole supportare i lavoratori/trici delle imprese associate, fornendo gli strumenti necessari – le buone pratiche – per individuare, prevenire e gestire situazioni di molestie e violenze.

Le fasi del progetto

Il progetto – avviato a maggio 2022 – si sviluppa nelle seguenti fasi:

- 1. Attività di sensibilizzazione e di rilevazione** con l'ampia diffusione del progetto tra le imprese cooperative associate e di costruzione **di due questionari** rivolti rispettivamente uno al personale responsa-



bile/coordinatore e uno al personale operativo. Successivamente al fine di tarare gli strumenti questionari si è proceduto alla somministrazione a un campione di personale coordinatore e lavoratore. La somministrazione si è svolta tramite interviste in videoconferenza al campione di lavoratori/trici e responsabili di imprese cooperative attive nei settori della produzione e servizi, servizi sociosanitari e servizi indicato direttamente dalle cooperative partecipanti.

Le interviste:

- verificano la percezione del fenomeno da parte delle imprese
- effettuano una mappatura delle modalità di gestione e prevenzione di casi a rischio violenze e molestie adottate dalle imprese
- valutano la conoscenza e l'efficacia delle eventuali modalità presenti in cooperativa.

Al termine della fase di somministrazione la costruzione di un database di elaborazione delle risposte al fine di ottenere i dati necessari alla predisposizione delle buone pratiche per la prevenzione e gestione di molestie e violenze.

2. Attività di informazione e promozione della prevenzione, con l'attivazione di un centralino competente per:

- registrare eventuali episodi ed emergenze riferiti dalle cooperative;
- fornire una prima informazione nell'ambito della gestione e prevenzione di casi di violenze e molestie sul luogo di lavoro;
- offrire approfondimenti relativi alle modalità di realizzazione del progetto.

Contestualmente al centralino l'attivazione di una mail dedicata alle

cooperative e ai lavoratori/trici per dare maggiori informazioni ed eventuali segnalazioni.

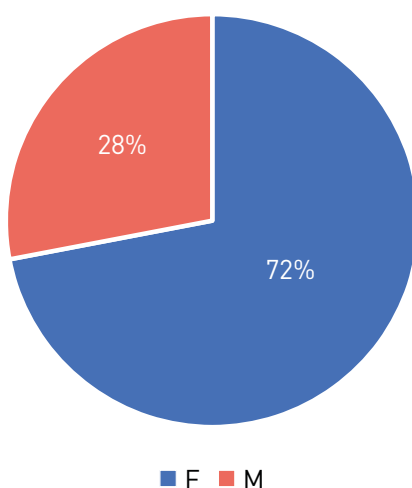
L'elaborazione delle buone pratiche, come strumento di supporto agli operatori e alla direzione delle cooperative con lo scopo di suggerire, in base alle situazioni e al contesto lavorativo, alcuni modus operandi finalizzati a garantire un ambiente di lavoro sano. Le buone pratiche hanno lo scopo di migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, riducendo, allo stesso tempo, il rischio di infortuni e malattie professionali.

3. **Attività di diffusione dei risultati** attraverso un workshop aperto a tutte le imprese cooperative nel quale verranno divulgate le buone pratiche frutto dei risultati delle interviste condotte.
4. **Attività di verifica efficacia** tramite una valutazione ex post, verifica di quanto le buone pratiche proposte riescano a trasmettere in termini di aumento della sensibilità e della consapevolezza acquisita.

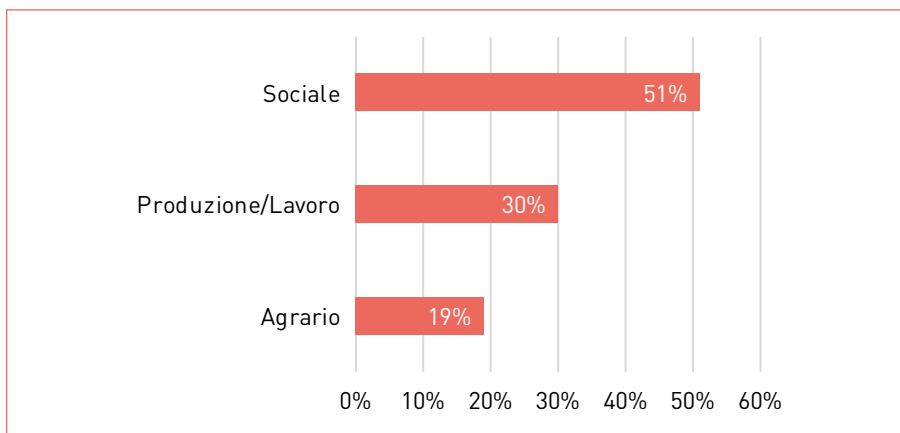
I risultati delle indagini

I questionari somministrati tramite interviste in videoconferenza a 90 lavoratori/trici segnati dalle cooperative sociali, di produzione e servizi e agricole del Friuli-Venezia Giulia che hanno aderito al progetto.

Tab1 - Genere



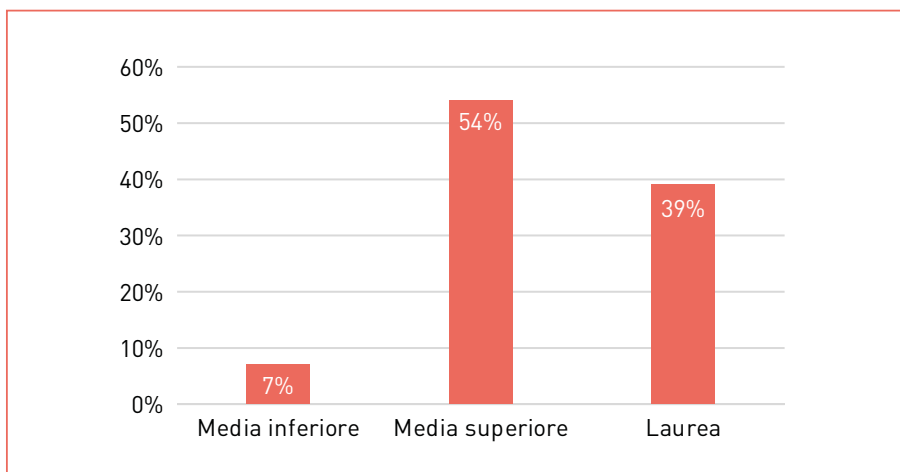
Tab2 - Settore Cooperative



Nella tabella 2 i dati generali dei settori coinvolti.

Il campione evidenzia un'alta scolarità come riportato in tabella 3.

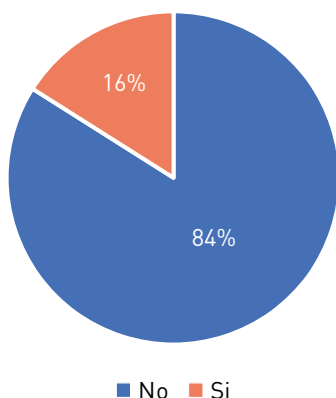
Tab 3 - Titolo di studio



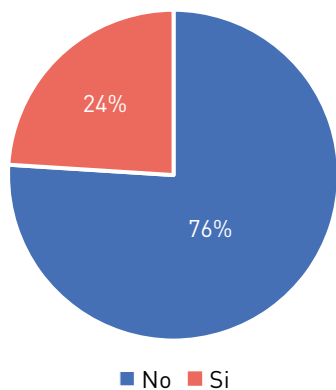
Individuato il campione si chiarisce il luogo della violenza e/o molestia, l'84% riporta di non aver subito molestia nell'ambito lavorativo, solo il 16% riferisce di averla subita. Successivamente l'8% delle persone senza esperienza di violenza e molestia alla lettura della definizione di molestia e degli esempi delle stesse cambiano la loro risposta (Come

da tabella 4). La percentuale delle persone che riferisce di aver subito molestia sale al 24%, mentre la percentuale che dichiara di non aver subito molestia scende al 76%.

Tab 4 Domanda 4 - Hai subito molestia (Prima della lettura degli esempi)



Domanda 4 - Hai subito molestia (Dopo la lettura degli esempi)

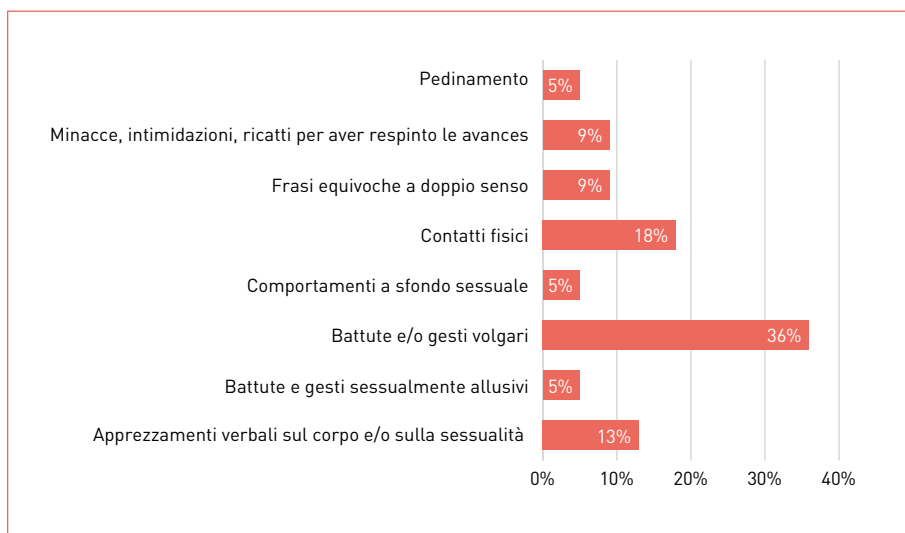


Il 46% del campione che riferisce di aver subito molestia dichiara di averla subita da personale dipendente della propria impresa, il restante 54% proviene da persone esterne quali clienti dei punti vendita, o pazienti e familiari nel caso di servizi alla persona.



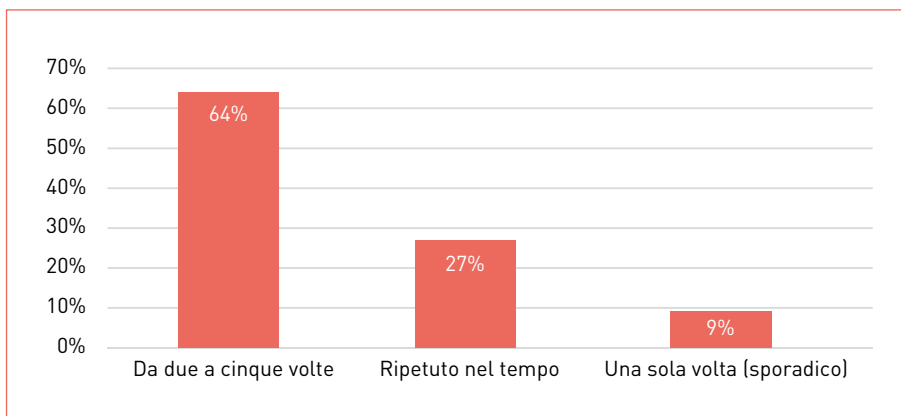
L'81% descrive le molestie subite quali: Apprezzamenti verbali sul corpo e/o sulla sessualità - Battute e gesti sessualmente allusivi - Battute e/o gesti volgari - Contatti fisici non richiesti - Frasi equivoche e a doppio senso: questo dato evidenzia quanto siano frequenti alcuni modi di porsi nei confronti delle persone come indicato nella tabella 5.

Tab 5 - Domanda 5 - Quale tipo di molestia o violenza hai subito



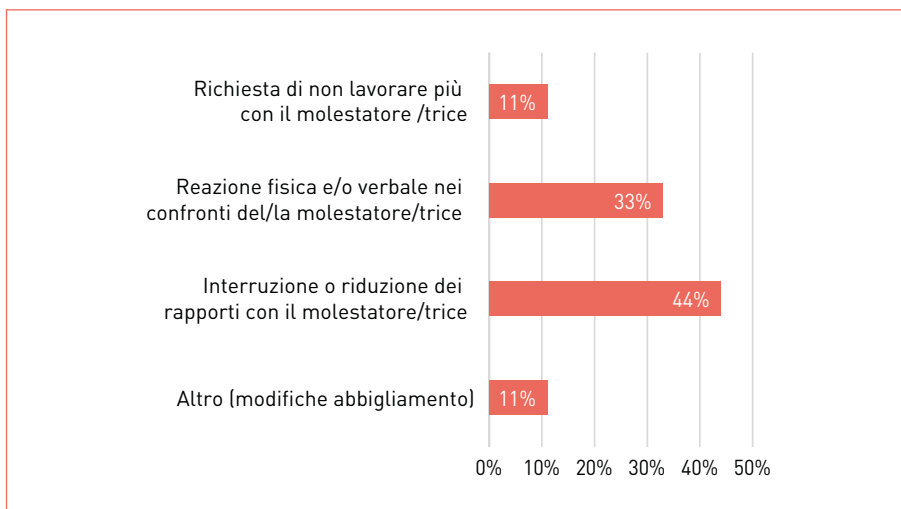
Rispetto alla frequenza degli episodi di violenza subiti il 64% riferisce da due a cinque volte, come indicato nella tabella 6.

Tab 6 - Domanda 9 - Con che frequenza si è svolta la molestia



Le strategie difensive messe in atto dalle persone che riportano di aver subito la molestia sono riferite solo da 9 persone su 22, di queste il 44% ha interrotto o ridotto i rapporti con la persona da cui subivano molestia, il 33% di aver reagito in maniera fisica o verbale, l'11% di aver chiesto di non lavorare più insieme, l'11% di aver modificato il proprio abbigliamento (vedi tabella 7).

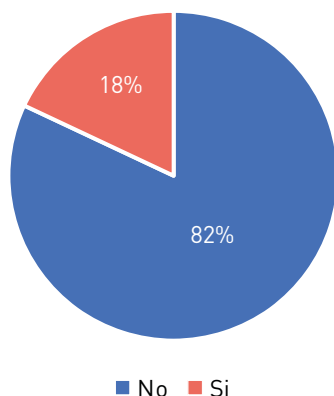
Tab 7 - Domanda 13 - Che tipo di strategia difensiva hai messo in atto



Le interviste indagano poi le emozioni provate dalle persone dopo l'episodio di molestia.

La maggior parte riferisce rabbia, frustrazione, paura, senso di impotenza; l'82% delle persone intervistate riporta di non essere a conoscenza dell'esistenza di una procedura di segnalazione della molestia all'interno della propria azienda (vedi tabella 8) e il 64% dichiara di non conoscere l'Accordo regionale per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto il 12 gennaio 2018 con le AGCI FVG e CGIL, CISL e UIL e la Consiglieria di Parità.

Tab 8 - Domanda 35 - Sei a conoscenza dell'esistenza di una procedura di segnalazione della molestia



Il 60% dei coordinatori riferisce che non considera a rischio i propri operatori, ma il 46% li ritiene preparati a gestire episodi di molestia per la loro esperienza professionale di gestione del gruppo.

Ringraziamenti finali

Legacoop Friuli-Venezia Giulia e Isfid Prisma società cooperativa, desiderano ringraziare le imprese cooperative, il personale dipendente che ha partecipato all'indagine, contribuendo fattivamente alla realizzazione del progetto.

Parte seconda

Introduzione al tema



Premessa

Le molestie e la violenza di genere sono un fenomeno sistemico che si manifesta in forme differenti a seconda delle circostanze socio-culturali del contesto nel quale si verificano. Esse sono causate da asimmetrie tipiche dei rapporti di potere e sono alimentate da stereotipi di genere e da norme sociali e comportamentali che sfociano in dinamiche di esclusione e di affermazione di supremazia, e in discriminazioni nei ruoli, nella responsabilità e nella sfera del potere negoziale degli individui in ogni ambito della vita pubblica e privata.

La violenza maschile sulle donne e la violenza di genere in ambito domestico sono state progressivamente definite e regolamentate a livello internazionale, attraverso un corpus di convenzioni, dichiarazioni e risoluzioni delle Nazioni Unite e dell'Unione Europea. A livello nazionale, queste forme di violenza sono disciplinate da leggi specifiche in 127 paesi nel mondo.

Molto più frammentato sia a livello concettuale che legale è invece il fenomeno della violenza di genere nel mondo del lavoro. Una prima difficoltà è data dall'assenza di una definizione universale che ne contempi i diversi aspetti e declinazioni.

Quando parliamo di violenze e molestie in ambiente lavorativo ci riferiamo a comportamenti e minacce considerate inaccettabili; tali azioni vengono considerate inaccettabili anche se attuate o minacciate in una unica soluzione e quindi non obbligatoriamente prolungate nel tempo.

I comportamenti violenti e/o molesti, hanno come obiettivo quello di causare un danno nei soggetti a cui sono indirizzati; tale danno può manifestarsi a livello psicologico, sessuale, o economico e includono nella loro definizione anche le violenze e le molestie di genere.

Proviamo a definire il tipo di violenze. Le violenze possono essere:

- violenze fisiche
- violenze psicologiche
- molestie o violenze sessuali

Sono **violenze fisiche** tutte le azioni dirette a creare un danno al fisico della persona; si riferiscono a pestaggi, calci, spinte, schiaffi, morsi e



considerano anche tutte le azioni che utilizzano armi di qualsiasi tipo.

Quando facciamo riferimento alle **violenze psicologiche** il nostro pensiero si allarga agli abusi verbali, al bullismo, al cyber bullismo ma anche al mobbing. In ambito lavorativo le molestie psicologiche possono manifestarsi con atteggiamenti di discredito e di isolamento della vittima. Altre azioni indirizzate alla vittima possono essere: l'esclusione dalle informazioni, la calunnia, l'irrisione, la mancanza di rispetto per i diritti della vittima ad esempio sottoutilizzando il suo talento e/o le sue competenze, sminuendo le sue opinioni o anche ponendola nella condizione di non raggiungere i propri obiettivi definendo per le attività tempi e modi impossibili da raggiungere.

Le **molestie o violenze sessuali** si manifestano con aggressioni, ricatti e proposte di tipo sessuale, commenti sempre a sfondo sessuale, commenti denigratori sul sesso della vittima, allusioni, esibizione di materiale sessualmente allusivo ma anche atteggiamenti denigratori nei confronti del sesso delle vittime.

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghi/e, si parla in questo caso di **violenza orizzontale**, oppure tra superiori e subordinati e in questo caso trattasi di **violenza verticale**; se attuata da clienti/pazienti viene etichettata come **violenza da parte di terzi**.

Nel chiarire le posizioni sul tema, ci viene in aiuto la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) del 21 giugno 2019, perché sanciscono il diritto di tutti/tutte ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie ivi compresa la violenza e le molestie di genere. La Convenzione si applica a tutti i settori, privati e pubblici e protegge i lavoratori/trici indipendentemente dal loro status contrattuale.

Tale Convenzione comprende la violenza e le molestie che si verificano sul posto di lavoro dettagliando anche i luoghi in cui il lavoratore/trice potrebbe essere oggetto di molestie o violenze.

Tra questi:

- il luogo dove si svolge la pausa dal lavoro,
- l'uso degli spogliatoi e servizi igienici,
- il tragitto tra la propria abitazione e il lavoro, durante i viaggi di formazione, eventi o attività sociali collegate al lavoro,
- il lavoro con utilizzo della tecnologia.

La Raccomandazione n. 206, sopra citata, inoltre, dettaglia meglio il tema, indicando anche quali siano i settori, le professioni e le modalità di lavoro che possono esprimere una maggiore probabilità di esposizione al rischio violenza o molestia sessuale. Questi sono:

- il lavoro notturno,
- il lavoro svolto in isolamento,
- il lavoro nel settore sanitario,
- il settore dei servizi di alloggio e di ristorazione,
- i servizi in ambito sociale,
- i servizi di emergenza,
- il lavoro domestico,
- il settore dei trasporti, dell'istruzione o dell'intrattenimento.

Essendo per la Convenzione obbligatoria la sua ratifica, gli Stati Membri sono tenuti ad adottare un approccio inclusivo, integrato e

incentrato sulla prospettiva di genere in ottica di prevenzione ed eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro che preveda:

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

La legge, n. 4 del 15 gennaio 2021 pubblicata sulla GU n.20 del 26/1/2021, di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione", dispone la piena ed intera esecuzione della Convenzione ILO n. 190. L'Italia è diventato il nono paese al mondo — e il secondo in Europa — a ratificare il trattato internazionale.

In sintesi, ogni lavoratore/trice ha il diritto di dover lavorare senza dover subire molestie e maltrattamenti sul posto di lavoro e ogni datore di lavoro ha la responsabilità di garantire che venga eliminata qualsiasi forma di molestia e maltrattamenti.

La prevenzione delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro deve essere vista anche come un elemento di crescita culturale, personale ma anche organizzativa, che avvicina il lavoro ad una più facile lettura dell'importanza della psicologia all'interno dei luoghi di lavoro, e

quindi del benessere aziendale.

Per operare in modo proficuo, soddisfacente e utile per le aziende ed i lavoratori/trici è necessario aver chiaro come questi interventi si collochino prevalentemente nell'ambito delle regole organizzative e gestionali della prevenzione negli ambienti di lavoro (D.lgs 81/08) o delle certificazioni ulteriori adottate dalle organizzazioni (es. UNI EN ISO 45001:2015, UNI PdR 125:2022).

Quando ci troviamo di fronte ad una molestia?

Per parlare di prevenzione e gestione della molestia, occorre essere in grado di riconoscerla.

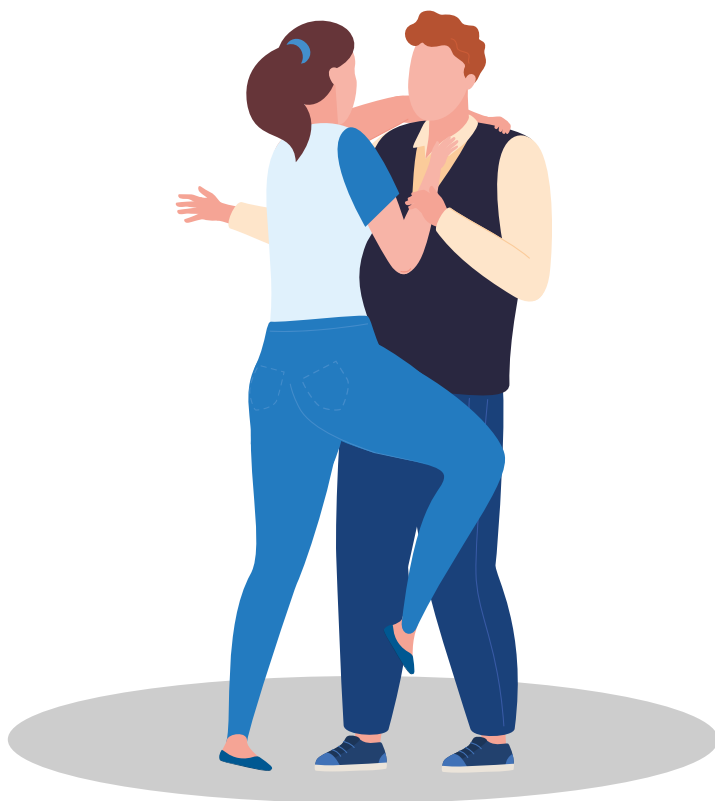
La molestia è un atto o discorso lesivo della dignità di una persona dal punto di vista sessuale. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale (d.lgs. 198/2006, art. 26).

Le molestie sessuali indicano quindi ogni atto o comportamento a connotazione sessuale che risulta indesiderato dalla persona che lo subisce. Le intenzioni della persona che mette in atto la molestia sessuale e il modo in cui la molestia si manifesta sono irrilevanti. Ciò che conta è invece il modo in cui l'atto o il comportamento vengono percepiti dalla persona che li subisce. Se un determinato comportamento risulta indesiderato e fastidioso, siamo in presenza di una molestia. Le molestie sessuali non sono legate solo ad atti, ma possono manifestarsi anche tramite parole e gesti. Quindi, le molestie sessuali non richiedono necessariamente un'aggressione fisica.

Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Qualche esempio di molestie sessuali:

- apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale
- sguardi o gesti allusivi come spiare, seguire, infastidire, compor-



tamento eccessivamente familiare

- attenzioni indesiderate,
- commenti non desiderati sulla sessualità
- contatti fisici indesiderati e inopportuni
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente condiviso, anche sotto forma elettronica
- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale
- promesse implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali

Il sessismo, sopra citato, è legato alle convinzioni relative alla natura fondamentale delle donne e degli uomini e ai ruoli che dovrebbero svolgere all'interno della società. Le supposizioni sessiste su donne e uomini, che si manifestano come stereotipi di genere, possono

classificare un genere come superiore rispetto a un altro. Tale pensiero gerarchico può essere consapevole e ostile oppure può essere inconsapevole, manifestandosi sotto forma di pregiudizi inconsci. Il sessismo può riguardare chiunque, ma sono le donne a esserne particolarmente colpite.

Le molestie sessuali costituiscono quindi anche una forma di discriminazione e di violenza. Non possiamo non tener conto che le vittime sono prevalentemente donne e i responsabili sono prevalentemente uomini. Anche gli uomini possono essere oggetto di molestie sessuali e anche le donne possono essere autrici di molestie, sebbene ciò sia meno comune. È importante considerare se l'individuo coinvolto considera l'atto come indesiderato, e se può prendere le distanze senza timore di ripercussioni.

Fare un complimento a qualcuno non implica necessariamente una molestia sessuale. Molto dipende dal contesto e dalle sfumature del rapporto tra le persone coinvolte. Una buona regola empirica è che è preferibile evitare commenti sull'aspetto fisico delle persone sul posto di lavoro.

Tutto il personale deve essere consapevole di quali comportamenti costituiscono molestie sessuali: le battute inappropriate possono costituire una molestia sessuale; anche un solo episodio di molestie sessuali è di troppo e dovrebbe essere denunciato; potrebbero esserci altre vittime e nessuno ha il diritto di violare la dignità di un'altra persona.

La molestia: chi subisce e chi molesta

La vittima è psicologicamente indifesa e chi molesta conta proprio su questo per colpirla. La vittima, come molte persone, è impreparata a proteggersi ed è proprio la mancata reazione che favorisce l'innescarsi di un'escalation alla quale non è facile sottrarsi.

Spesso, inoltre, le persone con cui si lavora scelgono di non intromettersi per paura di eventuali rappresaglie.

Ecco, allora, che la persona perde la tranquillità e comincia ad avere ansia e insicurezza che sfociano in atteggiamenti di agitazione e di irritazione permanenti. L'aggressore sfrutta le debolezze della vittima



portandola a dubitare di sé al punto da convincersi di non valere.

Quello che emerge è una situazione subdola, in quanto:

- l'atteggiamento dell'aggressore e l'angoscia della vittima si alimentano a vicenda.
- Il sentimento di paura vissuta determina comportamenti di obbedienza da parte di chi è preso di mira, ma anche di sottomissione da parte di chi non vuole sostenere la persona molestata o farsi vedere in sua compagnia per non rischiare di diventare vittime a loro volta.

Se donna, la vittima subisce mortificazioni e vere e proprie aggressioni nel caso tenti di respingere le attenzioni per poi vedersi generalmente accusata di aver provocato ed eccitato il molestatore.

La persona che subisce molestia soffre in silenzio perché ha paura di non essere capita e si vergogna, si sente sola e non difesa. Solo poche persone si ribellano e, in ogni caso, costrette a vivere periodi di forti crisi che mettono a rischio la salute psico-fisica.

Chi molesta è spesso ad un gradino più alto nella scala gerarchica

rispetto alle vittime, vuole esercitare il proprio potere sulla vittima, considerandola “a propria disposizione”.

A volte si fa abuso del proprio potere per mascherare la propria incompetenza: una persona, in particolare una donna, costituisce un ostacolo o in generale rappresenta una minaccia, deve essere allontanata, penalizzata. Queste persone agiscono con l'intento di disarmare la vittima, impedendole di difendersi.

Se la vittima ha capacità, creatività, si fa in modo di boicottare il suo spirito di iniziativa, le si impedisce di pensare, la si persuade della sua incompetenza e, se reagisce, si fa in modo di isolarla, la si ignora, si boccia qualsiasi sua proposta. In un secondo momento sopraggiungono le umiliazioni che possono arrivare alla molestia anche sessuale. Chi usa violenza ritiene che l'altra persona lo meriti e che non abbia diritto di lamentarsi.

Le possibili conseguenze

Le molestie sessuali rappresentano una forma estrema di sessismo ed è stato dimostrato che comportano il manifestarsi di emozioni quali paura, ansia, vergogna, rabbia.

Le vittime di molestie possono manifestare anche altre numerose conseguenze negative come: depressione, disturbi del sonno, disturbi alimentari, disturbo post-traumatico da stress, abuso di droghe e alcool.

Le molestie sessuali possono avere un effetto demoralizzante anche sui lavoratori/trici che, pur non essendo direttamente vittime del comportamento umiliante e molesto, ne vengano a conoscenza o ne siano testimoni.

Gli effetti negativi delle molestie sessuali inficiano l'efficienza e la produttività lavorativa del singolo lavoratore/trice con ricadute a livello aziendale. Oltre al calo di produttività delle persone colpite, alla perdita di motivazioni personali, all'assenteismo, alle assenze per malattia, al disagio organizzativo conseguente all'eventuale trasferimento o licenziamento, ai costi di selezione e formazione del nuovo personale, vi sono anche i risarcimenti dei danni alle vittime che hanno denunciato le molestie.

Le buone pratiche di natura organizzativa, gestionale ed operativa

Dopo questa breve introduzione analizziamo come prevenire e gestire questi modi di agire in ambito lavorativo proponendo delle linee di comportamento per la figura dell' operatore, del coordinatore e del dirigente.

A questo punto immaginiamo una piramide dei livelli di intervento dove posizionare gli interventi da agire tenendo sempre in considerazione i tre fondamentali aspetti del problema quali quello normativo, quello culturale e quello psicosociale.



Parte terza

Le buone pratiche



Buona pratica 01 di natura organizzativa

(ovvero quali azioni responsabili adottare come
impresa al fine di prevenire situazioni di molestie)

Dove finisce il complimento e inizia la molestia?

Mentre alcuni gesti o proposte sono considerati inaccettabili, certi comportamenti non sono ritenuti univocamente inappropriati.

Ciò che per alcune persone può essere percepito come un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo, soprattutto in luoghi di lavoro con differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto turnover, che comporta scarsa conoscenza a livello personale.

Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino.

Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere, quindi, prontamente corretto senza causare danni.

Al fine di ridurre situazioni inappropriate che possono quindi sfociare in comportamenti non controllati, l'organizzazione deve operare con modalità organizzative preventive e informative/formative.

L'adozione di una politica di contrasto e del codice di comportamento

Vengono di seguito riportati buone pratiche preventive al fine di evitare o ridurre l'accadimento di comportamenti inappropriati che possono poi sfociare in atteggiamenti nonché atti di molestia.

Definire e attuare una politica aziendale di contrasto che proibisca i comportamenti molesti e/o di violenza in tutti gli "spazi lavorativi" intesi nel termine più ampio.

Lo spazio di lavoro, inteso in termini ampi, comprende:

- Il posto di lavoro, in spazi sia pubblici che privati anche destinati alla pausa o alla pausa pranzo, nei servizi igienico-sanitari, negli

- spogliatoi, alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro.
- Durante gli spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro.
- Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per rientrare dal lavoro (in itinere).

Inoltre un ruolo sempre più importante occupano le molestie che si realizzano attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (email, social media, lavoro da remoto).

Per far questo è possibile utilizzare come strumento l'adozione di un **codice di comportamento** per tutti i lavoratori/trici. Si tratta di un documento contenente una serie di regole morali e sociali da rispettare all'interno e all'esterno della struttura aziendale.

Tale codice persegue l'obiettivo di ricordare tutto il personale dipendente diritti e doveri nell'esercizio della propria attività e da esso deriva poi il codice disciplinare che prevede le sanzioni connesse alle infrazioni.

In sintesi, mentre il Codice Etico è un documento generale che riporta i valori etici fondamentali, i principi e gli ideali appartenenti all'organizzazione, il **codice di comportamento**, che è originato dal Codice Etico, è specifico e trasforma gli stessi valori e principi in linee guida che orientano i comportamenti che il personale deve rispettare.

L'organizzazione deve affermare che la violenza e le molestie non sono tollerate, e che sono poste in essere adeguate misure per il controllo in materia di violenza e molestie. In questo modo viene adottata e attuata una **politica di tolleranza zero** all'interno dei luoghi di lavoro.

La valutazione preventiva e le azioni procedurali

Una volta definita la Politica aziendale di tolleranza zero, è necessario **introdurre la violenza e le molestie all'interno del documento di valutazione dei rischi e sicurezza in ambito lavorativo ad integrazione dei rischi psicosociali**.

Nello specifico la valutazione dei rischi, quale atto obbligatorio per il datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 dovrà contenere



anche la valutazione del rischio molestie e/o violenze in tutte le sue dimensioni.

Nel D.Lgs 81/2008 viene esplicitato infatti che devono essere valutati tutti i rischi connessi alla sicurezza e alla salute nello svolgimento dell'attività lavorativa. L' Art. 28 del sopracitato T.U. fa evidente riferimento ai rischi riconducibili allo stress lavoro-correlato dove possono rientrare le eventuali conseguenze delle molestie sessuali come danno alla salute psicofisica del lavoratore/trice.

La valutazione dei rischi di molestie sessuali deve quindi:

- riguardare tutti gli ambienti dove il servizio viene prestato comprendendo quindi anche l'esterno dell'azienda
- identificare le persone/lavoratori/trici che si trovano nella condizione di maggiore esposizione al rischio durante lo svolgimento delle loro attività.

Per comprendere meglio il concetto di stress lavoro correlato possiamo definire i rischi psicosociali come insufficienti modalità di progetta-

zione, organizzazione e gestione del lavoro e da un contesto lavorativo socialmente scarso capace di favorire violenze e molestie al lavoro.

È necessario sottolineare che una caratteristica che contraddistingue la molestia sessuale è rappresentata dal fatto che il lavoratore/trice che la subisce è spesso riluttante a denunciarla. Pertanto, l'assenza di proteste e di denunce relative a questo problema in un ambiente di lavoro non significa necessariamente l'assenza di molestie sessuali. Il soggetto molestato può pensare che non valga la pena segnalare in quanto nessuna azione potrebbe essere intrapresa oppure per il timore di ritorsioni. È quindi compito di una sana organizzazione garantire l'instaurarsi di un clima lavorativo positivo affinché non si instaurino questi tipi di dinamiche.

Ecco, quindi, l'importanza di specificare i diritti e le responsabilità dei lavoratori/trici e dei datori/trici di lavoro al fine di instaurare una relazione positiva tra il personale privilegiando l'astensione dai giudizi personali e professionali. È importante che chi ha subito molestie/violenze percepisca l'appoggio oltre che dei colleghi, della parte dirigenziale in modo da poter affrontare le fasi successive al trauma secondo un'ottica di presa in carico del problema e della persona nella sua interezza.

Questo significa anche sostenere la persona nel percorso di segnalazione dell'evento, attraverso l'individuazione di figure di fiducia, come vedremo nei paragrafi successivi.

Sempre nell'ambito delle azioni organizzative di prevenzione, è opportuno che ogni organizzazione adotti una procedura informativa che permetta di segnalare in un modulo (Modulo di Segnalazione da consegnare al Consigliere/a di Fiducia - RSPP) eventuali situazioni di molestie e/o violenze che sia illustrata al lavoratore/trice al momento del suo ingresso in ambiente lavorativo.

Al contempo le modalità di attuazione dei percorsi procedurali di segnalazione devono essere condivise con i lavoratori/trici. Queste, infatti, potranno essere adottate non solo da chi ha subito la violenza o la molestia, ma anche da chi in qualche modo ne è venuto a conoscenza oppure, come vedremo, ha osservato dei cambiamenti nel comportamento del/della collega.



Le azioni informative e formative

Ulteriore buona pratica di natura organizzativa da attivare è quella di lavorare sull'ambito della formazione del personale.

A tale scopo le organizzazioni hanno anche il compito di pianificare azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione sul tema in oggetto.

È indispensabile formare e informare i lavoratori/trici dell'importanza dei rapporti interpersonali, sui metodi di comunicazione efficace ed assertiva nel rispetto dell'identità, dei valori, dei principi di ogni persona.

In generale la formazione:

- favorisce l'autoriflessione e la consapevolezza di sé
- aiuta a definire l'identità personale e sociale
- aiuta a comprendere l'origine e i meccanismi degli stereotipi in materia di genere
- punta a favorire atteggiamenti e comportamenti antidiscriminatori favorendo l'uguaglianza di genere.

A tal fine è anche importante la condivisione degli strumenti fina-



lizzati a tale scopo. Tra queste la capacità di affrontare le situazioni conflittuali alla loro nascita comprendendo che i conflitti sono un punto di forza organizzativo solo ed unicamente se ben gestiti perché permettono di migliorare le condizioni lavorative e aiutano a leggere le azioni da una diversa prospettiva.

Nell'ambito dell'attività informativa/formativa occorre quindi:

- Curare la formazione tematica per lavoratori/trici e per coloro che gestiscono gruppi di lavoro: All'interno di questo tipo di formazione è importante proporre o eventualmente riproporre il significato del D. lgs 81/08 che prevede come attore della sicurezza il lavoratore/trice stesso. Allargare la conoscenza rispetto a quello che viene etichettato come molestia e/o come violenza tenendo in considerazione che ogni persona è sola, unica e irripetibile nella sua identità.
- Inserire la prospettiva di genere nei programmi formativi. Questo tipo di formazione ha come obiettivo la sensibilizzazione e la consapevolezza rispetto alla parità di genere puntando allo sviluppo delle competenze relative al tema. È estremamente importante che il gruppo nella sua interezza possieda le competenze e le conoscenze oltre alle capacità tecniche per affrontare gli eventuali problemi.

La nomina del Consigliere/a di fiducia

Ulteriore buona prativa di natura organizzativa da attivare è quella di favorire supporto e orientamento alle persone oggetto di molestia/violenza.

In particolare occorre essere chiari nel comunicare al proprio personale di non temere nel cercare aiuti; anzi, sarebbe opportuno che le organizzazioni disponessero di interlocutrici o interlocutori adeguatamente formati per le vittime di molestie sessuali. Trattasi di persone di fiducia, definiti appunto **Consiglieri/e di fiducia**, con le quali è possibile discutere preliminarmente la situazione di disagio vissuta e le eventuali azioni da intraprendere.

Il Consigliere/a di fiducia è quel/quella dipendente che si reputa essere più idoneo a ricoprire tale ruolo per i requisiti professionali e personali. La scelta dovrebbe andare a una persona:

- apprezzata e stimata dal personale
- che abbia la reputazione, appunto, di una persona di fiducia,
- che sia ritenuta imparziale e credibile

Agli occhi delle vittime di molestie, il Consigliere/a è quindi il Garante che assicura che il loro reclamo venga trattato confidenzialmente.

Il Consigliere/a di fiducia si dovrà porre in posizione di ascolto nei confronti di una persona che ha subito molestie e che fatica ad aprirsi perché teme di avere ritorsioni, o, anche peggio, prova sensi di colpa sentendosi responsabile

La nomina del Consigliere/a di fiducia è spesso opportuna, in quanto occorre tener presente che chi si difende dalle molestie sessuali non trova sempre qualche persona disposta ad ascoltare e non può sempre contare sul il sostegno di chi lo circonda. Le reazioni dei colleghi/e potrebbero spaziare dalla minimizzazione dei fatti avvenuti per arrivare alla solidarietà nei confronti di chi molesta addossando così la colpa alla persona molestata, utilizzando modalità intimidatorie o minacce. Conseguentemente, oltre alle aggressioni, le persone molestate possono diventare vittime di angherie, emarginazione e ostilità, una serie di azioni mobbizzanti, quindi, che hanno l'obiettivo di screditare la vittima.

Buona pratica 02 di natura gestionale

(ovvero rendere concreta la Politica e le
procedure; il ruolo del personale e di chi coordina)

Le buone pratiche di natura gestionale hanno l'arduo compito di far applicare la Politica aziendale di contrasto ed il codice di comportamento, i quali, per essere efficaci devono essere attuati da tutto il personale. L'azienda ha dunque la responsabilità di vigilare che effettivamente ciò avvenga, attraverso il coinvolgimento di chi gestisce/coordina gruppi di lavoro.

Il ruolo di chi coordina

Chi gestisce gruppi di lavoro ha dunque il compito di:

- Contribuire a creare un clima di lavoro in cui la violenza e la molestia sia inaccettabile
- Garantire consapevolezza e sensibilità nei confronti del problema
- Adottare e far adottare nel gruppo di lavoro comportamenti corretti e rispettosi dei colleghi
- Scoraggiare violenze e molestie ribadendo l'inaccettabilità di tali comportamenti
- Sottolineare i comportamenti indesiderati ed inammissibili

A tale scopo occorre ribadire che sono vietate le molestie sessuali all'interno dei luoghi di lavoro in tutte le sue forme.

Dal momento che le molestie sessuali possono essere attuate tramite parole, gesti o atti e possono essere agite da singole persone o da gruppi, deve essere vietato:

- mostrare, esporre, mettere a disposizione e/o inviare materiale pornografico (anche per via elettronica),
- fare osservazioni allusive o raccontare aneddoti a sfondo sessista, avere contatti fisici molesti o palpeggiamenti,
- avere approcci o fare pressioni al fine di ottenere favori di natura sessuale, spesso abbinati alla promessa di vantaggi e/o alla minaccia di svantaggi

Nell'esprimere tale divieto occorre sottolineare che le molestie sessuali rappresentano una mancanza di rispetto, un'offesa alla dignità delle persone e una possibile fonte di demotivazione con ricadute sulla salute fisica e psicologica della vittima.

Va poi chiarito che dietro la molestia sessuale si nasconde l'esercizio di potere e dominazione. Le molestie sessuali non hanno niente a che

vedere con l'erotismo o l'attrazione sessuale. La modalità sessuale si presta perché la vittima è particolarmente vulnerabile in questo ambito e permette al molestatore/trice di mantenere la vittima in posizione di subalternità limitando o negando loro anche la possibilità di sviluppo professionale e di carriera.

La continua sensibilizzazione del personale

La continua informazione/ sensibilizzazione è fondamentale in quanto i lavoratori/trici svolgono un ruolo decisivo nel contribuire a creare un clima di lavoro in cui la molestia sessuale sia inaccettabile. Loro stessi possono agire per prevenire il verificarsi di tali molestie producendo consapevolezza e sensibilità nei confronti del problema e assicurandosi che le norme comportamentali poste in essere non causino alcuna violazione della loro dignità.

Rilevante importanza assume il chiarire la differenza tra complimento e molestia. Per giudicare se il comportamento osservato rappresenta una molestia o semplicemente un complimento tra colleghi/e o anche l'inizio di una relazione, un innocente flirt, è importante basarsi su una regola piuttosto semplice:

- Determinante non è l'intenzione della persona che molesta, ma il modo in cui il suo comportamento è recepito dalla persona interessata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.
- Se viene avvertito come desiderato si avvia ad una evoluzione reciproca ed è desiderato da entrambe le parti. In questo caso i confini personali vengono rispettati e tendono a favorire un clima lavorativo positivo.
- Nel caso in cui si trattasse di una molestia, le avances sono unilaterali, offensive e denigranti, i confini personali non vengono rispettati, creano un'emozione di rabbia e deteriorano il clima lavorativo.

Il personale tutto, periodicamente sensibilizzato, potranno contribuire a scoraggiare atti subdoli, mettendo in chiaro l'inaccettabilità di tali comportamenti e sostenendo quelle persone che ne sono vittime e che intendono sporgere denuncia.

Inoltre una positiva relazione tra colleghi/e è importante perché per-



mette di evidenziare alcuni cambiamenti comportamentali che potrebbero essere considerati poco rilevanti o sottovalutati dalla vittima stessa. Se adeguatamente sensibilizzati i coordinatori/trici e i colleghi/e potranno individuare le situazioni a rischio, attenzionandone e riconoscendone le conseguenze: le vittime di molestie possono manifestare conseguenze che hanno ricadute sul piano personale e di conseguenza anche sul piano lavorativo. Ne sono un esempio:

- toglierle il piacere di lavorare
- creare un clima di diffidenza nei confronti delle colleghe e dei colleghi di lavoro
- diminuire la sua capacità di concentrarsi e le sue prestazioni lavorative
- impedirle di sfruttare le proprie attitudini e di cogliere le opportunità professionali
- istillarle sentimenti di vergogna e di colpa
- deteriorare la sua salute fisica e psichica con ripercussioni quali
 - le cefalee, insonnia, dolori alla schiena, mal di stomaco, depressioni, disturbi dell'umore
 - sentimenti di ribrezzo e impotenza, paura, rabbia

Tutto ciò, se non compreso e ricondotto ad una situazione da condannare e gestire può portare a far perdere il posto di lavoro alla vittima, pregiudicandone anche la vita privata.

Buona pratica 03 di natura operativa

(ovvero cosa fare se sono molestata/o, se assisto o vengo a sapere di una molestia; che azioni devo adottare come azienda per evitare che una situazione simile accada di nuovo)

Come detto, la violenza sul luogo di lavoro rappresenta un concreto fattore di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori/trici, e non va, quindi, mai considerato un problema individuale.

Deve essere, quindi, affrontato in maniera strutturale all'interno del sistema di prevenzione ed impone l'adozione di un modello organizzativo che si avvalga di adeguati strumenti di rilevazione, di monitoraggio e di gestione degli eventi avversi.

Come tutti gli eventi avversi, anche l'episodio di molestia deve essere rilevato usando un modulo dedicato (Modulo di Segnalazione da consegnare al Consigliere/a di Fiducia - RSPP), non solo se effettivamente conclamato, ma anche se si presenta come un comportamento equivoco ed offensivo della dignità personale.

Comportamenti da tenere se si subisce un evento molesto

Non sempre è facile difendersi da una molestia. Molte vittime temono di apparire eccessivamente suscettibili o di non essere prese sul serio. Quando si prende coscienza che si sta subendo un'aggressione alla propria dignità e integrità psichica, sarebbe fondamentale ribellarsi prima possibile per cercare di scongiurare l'eventualità di dover lasciare il posto di lavoro.

A fronte di un evento di molestia o comunque offensivo, è importante che la vittima conosca le varie possibilità che ha per difendersi. Le possibili vie percorribili variano a seconda del contesto in cui vengono agite e del rapporto tra le persone.

È possibile far cessare direttamente l'azione al molestatore/trice; in questo caso l'obiettivo è di dire esplicitamente che il suo comportamento non è né desiderato né tollerato.

Nel caso in cui questo non dovesse bastare è possibile agire allontanandosi dalla situazione e successivamente scrivere una segnalazione dell'accaduto al proprio coordinatore/trice.

Questo vale anche nel caso in cui si abbia timore/paura nell'esprimere il proprio dissenso direttamente al molestatore/trice.

Un ulteriore metodo potrebbe vedere il coinvolgimento di colleghi o colleghe presenti nel luogo di lavoro: questo permetterebbe di comprendere se le azioni poste in essere sono stratificate anche su altri lavoratori/trici e di agire eventualmente insieme nella segnalazione dell'evento.

In sintesi, occorre manifestare sempre in modo chiaro che "l'attenzione" non è gradita, e se la situazione è grave o si ripete vi sono diverse possibilità di reagire:

- Rimanere impassibili di fronte agli attacchi, senza reagire alle provocazioni
- Documentare per iscritto tutti i dettagli della molestia, annotando quando possibile la data, l'ora, il luogo, eventuali testimoni e il tipo di molestie messe in atto e la vostra reazione
- Parlare con altre colleghe o altri colleghi sul posto di lavoro
- Parlare con il proprio referente/la propria referente o, dove presente, con il responsabile / la responsabile della gestione del personale
- Parlare con il Consigliere/a di fiducia, se presente
- Cercare l'aiuto di una persona professionista per un sostegno psicologico

Sapersi difendere è estremamente importante: se non si riesce a farlo da soli e da sole è importante cercare aiuto. L'esperienza mostra che è più facile far cessare le molestie se chi le subisce ha il coraggio di reagire prendendo l'iniziativa; opponendosi attivamente è possibile riconquistare l'autostima e liberarsi dall'umiliante ruolo di vittima.

È importante sapere anche cosa non fare: anche se si ha timore di non essere creduti o scherniti dagli altri dipendenti non bisogna nascondere o minimizzare l'accaduto. Quando si subisce una molestia sessuale è facile cadere nell'errore di sentirsi responsabili, ma non è così, l'atto della molestia sessuale non dipende né dall'abbigliamento, né dal trucco, tutti/e possono esserne vittima, senza distinzione di genere, classe sociale o di età. Non bisogna affrontare in solitudine le molestie, bensì farsi aiutare.

Il coinvolgimento del Consigliere/a di fiducia

La vittima può anche rivolgersi al Consigliere/a di fiducia, se presente.

Il Consigliere/a di fiducia si dovrà porre in posizione di ascolto nei confronti della persona che ha subito molestie e che probabilmente farà fatica ad aprirsi perché teme di avere ritorsioni, o, anche peggio, prova sensi di colpa sentendosi responsabile

Nel colloquio con la vittima il Consigliere/a di fiducia chiarisce il modo di procedere; le modalità potranno essere di due tipi:

1. una modalità informale, per cui non si presenta una formale denuncia ma si tenderà a risolvere la situazione molesta con l'intervento del Consigliere/a,
2. una modalità formale, che si andrà ad applicare nel caso in cui i tentativi di soluzione del problema informali non si siano rivelati efficaci, per cui si potrà presentare denuncia al responsabile del personale per avviare le necessarie azioni disciplinari.

Esempio di modalità informale:

- il Consigliere/a informa la vittima sulle modalità più adeguate per affrontare la situazione
- in accordo con la vittima, promuove in sua presenza incontri con il molestatore/trice
- sente l'autore della molestia facendogli presente che il comportamento deve interrompersi immediatamente, in quanto offensivo, e fautore di disagio

Il Consigliere/a dovrà trattare le informazioni raccolte in modo confidenziale, nel rispetto della privacy dei singoli soggetti, nei termini della normativa vigente. Questo significa che senza l'autorizzazione della persona interessata nulla verrà divulgato e nessuna azione potrà essere intrapresa.

Esempio di modalità formale:

- il Consigliere/a coadiuva il/la responsabile RU che ha ricevuto la denuncia per avviare gli accertamenti preliminari e, qualora ci siano elementi sufficienti, far partire il procedimento disciplinare.
- Nel corso del procedimento disciplinare la vittima ha diritto all'assistenza del Consigliere/a di fiducia,
- il Consigliere/a viene sentito dal DG/amministratore/trice qualora i fatti siano considerati fondati per stabilire, in accordo anche con le OO.SS. le misure organizzative ritenute utili alla cessazione im-

mediata del comportamento di molestia.

L'obiettivo è quello di ripristinare un ambiente di lavoro favorevole alle relazioni interpersonali, fondate sui principi di correttezza e rispetto.

Comportamenti da tenere se si assiste ad un evento molesto

Qualora si assista ad un evento molesto nei confronti di un/una collega, la cosa fondamentale è sostenere la vittima.

Ci sono diverse possibilità di sostenere la persona molestata, di seguito un esaustivo elenco:

- non ridere se qualcuno fa osservazioni sessiste o racconta barzellette sessiste
- parlare con la vittima se si pensa o ci si accorge che subisce molestie sessuali
- incoraggiare la vittima a difendersi attivamente;
- se presente, accompagnare la vittima ai colloqui con il CConsigliere/a di fiducia (o comunque con l'interlocutore incaricato, che sia interno o esterno)
- non intraprendete nulla contro la volontà della vittima
- richiamare l'attenzione dei superiori sulle molestie
- mettersi a disposizione, considerando il fatto che anche chi testimonia è protetto tanto quanto la vittima

Cosa deve fare l'organizzazione per evitare un nuovo accadimento di un evento molesto

A fronte di situazioni di denuncia di comportamenti molesti, violenti e comunque offensivi per la dignità della persona è compito dell'organizzazione quello di rafforzare immediatamente il sistema di controllo per evitare ulteriori situazioni di disagio fornendo anche il supporto di assistenza specializzata.

I sintomi psicofisici che accompagnano questi eventi possono essere: paura, ansia, disturbi del sonno, senso di affaticamento, di stress, calo della motivazione e possibile depressione. Le ricadute negative inoltre si verificano anche a carico dell'organizzazione con incremento dell'assenteismo, disfunzione nelle relazioni, aumento del turno-

ver e aumento dei costi in termini economici e gestionali.

Anche investire sull'adeguata preparazione del Consigliere/a di fiducia ha la sua importanza: le conseguenze per la salute dei lavoratori/trici sono pesanti e difficilmente sostenibili se non vi è un intervento da parte di professionisti preparati per accompagnare le persone in questo percorso.

Rafforzare il sistema di controllo comporta un aggiornamento della valutazione dei rischi da parte del **RSPP e del medico competente**: è importante prevedere, nel caso in cui si presentino tali situazioni, una nuova rivalutazione dei rischi ai sensi del D.lgs 81/08, che contenga misure aggiuntive atte a prevedere il non ripetersi dell'evento oggetto di valutazione.

Per l'aggiornamento della valutazione dei rischi occorrerà procedere svolgendo specifiche indagini sul lavoro consultando quindi documentazione già esistente e/o indicatori specifici.

Tra gli indicatori da valutare suggeriamo:

- assenteismo
- avvicendamento frequente del personale
- problemi disciplinari
- comunicazione aggressiva del personale
- situazioni di isolamento
- minore rendimento

Oltre alle figure degli RSPP e dei medici competenti, anche le figure dei **Rappresentanti dei lavoratori/trici per la sicurezza** devono essere adeguatamente coinvolte, affinché venga concretamente assicurato l'esercizio del ruolo di rappresentanza che a loro compete, che potrà avvenire in modo efficace:

- consultando i lavoratori/trici per discutere del tema della molestia sul luogo di lavoro, al fine anche di aumentare la consapevolezza sul tema
- conducendo indagini per verificare se il problema è presente ulteriormente sul luogo di lavoro
- incoraggiando la segnalazione degli eventi attraverso il processo di denuncia
- consultando il datore/trice di lavoro per garantire che vengano adottate misure di prevenzione ulteriori all'interno dell'organizzazione al fine di tutelare la salute psicofisica dei lavoratori/trici.

La segnalazione dell'evento molesto

Come detto, la segnalazione di un evento molesto è utile all'organizzazione in quanto la mette in condizione di:

- far emergere quanto effettivamente avvenuto
- avviare un'indagine interna per verificare eventuali fattori non preventivamente considerati
- evitare il ripetersi di eventi simili ulteriori accadimenti di eventi del genere, rafforzando il sistema di prevenzione e controllo

Al fine di garantire che il sistema di segnalazione e adozione di azioni correttiva possa funzionare è opportuno:

- prevedere l'adozione di apposita modulistica per segnalare l'evento molesto
- informare e sensibilizzare periodicamente tutto il personale sulla presenza del modulo e sulla modalità di compilazione e consegna/gestione dello stesso
- prevedere la possibilità di compilare il modulo con la firma facoltativa o, eventualmente, firmato da più lavoratori/trici. Ovviamente l'anonimato non faciliterà la gestione dello stesso, ma obbligare a firmare il modulo può dissuadere dal compilarlo. Diversamente farlo firmare da un piccolo gruppo di lavoratori/trici aiuterà chi coinvolto ad avere più coraggio a compilarlo. Su questo la formazione preventiva sopra citata svolge un ruolo fondamentale
- prevedere, in zone non di passaggio, la possibilità di raccolta del modulo compilato in apposita "cassetta". Il modulo compilato potrà anche essere consegnato direttamente alle figure da coinvolgere.

Al modulo dovranno avere accesso:

- Consigliere/a di fiducia, se presente
- RSPP e Datore/trice di lavoro

Una volta ricevuta la segnalazione, i soggetti predisposti ad accedere alla segnalazione, dovranno verificare l'evento, sentendo l'operatore coinvolto o eventualmente chi era presente e, coinvolgendo il coordinatore/trice, valutare le eventuali criticità che lo hanno scatenato.

Se non fosse presente la firma, l'organizzazione dovrà comunque mettere in atto tutte le azioni necessarie per verificare l'evento e per valutare eventuali criticità sulle quali operare in ottica preventiva.



Successivamente l'organizzazione, con il supporto della figura del RSPP, ha il compito di avviare un'indagine conoscitiva diretta ad accertare se ci sono stati ulteriori fattori che hanno contribuito all'innescarsi dell'evento, eliminabili o comunque riducibili, predisponendo adeguate azioni correttive da mettere in atto al fine di contenere il rischio e rafforzando il sistema di controllo.

Ogni azione adottata dovrà essere verbalizzata e dovrà poi essere monitorata per verificarne l'efficacia.

Di seguito è riportato un esempio di modulo di segnalazione.

Gli esiti dell'indagine, le azioni adottate saranno oggetto di verifica periodica per verificarne l'efficacia.

Con cadenza almeno semestrale l'RSPP dovrà relazionare al/alla Presidente/datore/trice di lavoro in merito agli eventi di natura molesta, riportando i dati per misurare:

- incidenza e natura delle molestie
- azioni adottate, comprensiva di interventi di formazione mirata e/o la rivalutazione dei rischi

Sulla base dei dati periodicamente raccolti ed elaborati la Direzione, con il team della sicurezza valuta rispetto l'efficacia delle azioni adottate e l'eventuale adozione di ulteriori misure di prevenzione (si veda a riguardo il paragrafo precedente).

Esempio di Modulo di Segnalazione

Da consegnare al Consigliere/a di Fiducia - RSPP

Nome Cognome.....

Mansione.....

Servizio.....

Indirizzo (sede del servizio).....

Data Segnalazione.....

DATI DELL'EVENTO AGGRESSIVO

Luogo dell'evento e descrizione del contesto:

.....

.....

.....

.....

(luogo illuminato o meno, presenza di eventi sentinella già avvenuti in passato, luogo di passaggio frequente o meno)

Orario in cui si è svolto l'evento.....

☐ In orario di lavoro

☐ Fuori orario di lavoro

Nome Cognome Molestato.....

se diverso dal Segnalante (facoltativo)

Nome Cognome Aggressore.....

se disponibile (facoltativo)

Data e ora evento:.....

L'evento è stato agito da:

☐ Collega

☐ Gruppo di Colleghi/e

☐ Un/una Superiore

☐ Cliente

☐ Altra persona specificare.....

L'evento è stato rivolto a:

☐ Collega

☐ Un/una Superiore

☐ Cliente

☐ Altra persona specificare.....

In proposito preciso che in relazione all'episodio

☐ Sono stato/a vittima

☐ Ho assistito

Descrizione del fatto:

.....

.....

.....

Eventuali altre persone che hanno assistito al fatto e possono riferire
su di esso:

.....

.....

Si è ricorso a cure mediche?

☐ SI ☐ NO

È stato attivato un infortunio INAIL?

☐ SI ☐ NO

È stato richiesto l'intervento di un Coordinatore/trice?

☐ SI ☐ NO

È stato richiesto l'intervento delle Forze dell'Ordine?

☐ SI ☐ NO

Chiedo che i miei dati anagrafici non siano resi noti a terzi e che nella
successiva trattazione della vicenda la mia pratica sia identificata uni-
camente con un codice alfanumerico anonimo.

Luogo e data li

Firma

Parte quarta

Documenti



Protocollo di intesa per il contrasto dei fenomeni di violenza di genere

Tra

la Ministra per la pubblica amministrazione, on.le Fabiana Dadone, e la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, prof.ssa Elena Bonetti;

E

la Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia e per essa la Cons. Oriana Calabresi e l'Avv. Antonella Ninci coordinatrici della Rete e i CUG aderenti al presente Protocollo, di seguito denominati, rispettivamente la "Ministra per le pari opportunità", la "Ministra per la pubblica amministrazione" e "la Rete dei CUG" ovvero le "Parti";

Visti:

1. la legge 4 novembre 2010, n. 183 che, apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ha previsto, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che ha sostituito i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 57, comma 01, d.lgs. 165/2001 cit.);
2. la direttiva 4 marzo 2011 contenente "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e della Ministra per le pari Opportunità;
3. il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 ottobre 2012 recante "Ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei Ministri" e, in particolare, l'art. 14 che stabilisce che il Dipartimento della funzione pubblica è la struttura di supporto al Presidente che opera nell'area funzionale relativa al coordinamento e alla verifica delle attività in materia di organizzazione e funzionamento delle pubbliche amministrazioni, anche con riferimento alle innovazioni dei modelli organizzativi e procedurali finalizzate

all'efficienza, efficacia ed economicità, nonché relativa al coordinamento in materia di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, e l'art. 16, che stabilisce che il Dipartimento per le pari opportunità è la struttura di supporto che opera nell'area funzionale inerente alla promozione ed al coordinamento delle politiche dei diritti della persona, delle pari opportunità, della parità di trattamento e di rimozione di ogni forma e causa di discriminazione, di prevenzione e contrasto della violenza sessuale e di genere e degli atti persecutori, della tratta e dello sfruttamento degli esseri umani, nonché delle mutilazioni genitali femminili e delle altre pratiche dannose;

4. il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 24 luglio 2020 il quale prevede all'art. 7 tra i compiti del Dipartimento, tramite l'Ufficio per l'innovazione amministrativa, lo sviluppo delle competenze e la comunicazione, la promozione e il monitoraggio del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni e la cura della relativa reportistica, la predisposizione del Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, la promozione dello sviluppo delle competenze delle pubbliche amministrazioni, svolgendo attività di indirizzo e coordinamento in materia e supportando l'elaborazione di indirizzi e direttive in materia di formazione, anche rispetto alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, la promozione di interventi mirati al miglioramento della qualità e dell'efficacia del sistema formativo pubblico, l'analisi qualitativa dei programmi formativi delle amministrazioni pubbliche;
5. l'art. 12 del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2009, n. 38, con il quale è stato istituito un servizio di gestione del Call center dedicato al numero verde nazionale di pubblica utilità 1522 a sostegno delle vittime di violenza di genere e stalking;
6. la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla "prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica", dell'11 maggio 2011, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013, n. 77;
7. il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, recante, tra l'altro, disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di

genere;

8. il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
9. la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
10. il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
11. la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
12. la direttiva 26 giugno 2019, n. 2, recante le “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, con la quale si segnala la necessità di un forte legame tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e *performance* delle amministrazioni che non può prescindere dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori/trici;
13. il decreto del Presidente della Repubblica 4 settembre 2019 con il quale sono state nominate Ministre senza portafoglio la prof.ssa Elena Bonetti e l’on.le Fabiana Dadone;
14. il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 settembre 2019, con il quale alla Prof.ssa Elena Bonetti è stato conferito l’incarico per le Pari opportunità e la famiglia;
15. il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 settembre 2019, con il quale all’on.le Fabiana Dadone è stato conferito l’incarico per la pubblica amministrazione;
16. il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 settembre

2019, con il quale alla Ministra per le Pari opportunità e la famiglia, Prof.ssa Elena Bonetti, sono delegate le funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pari opportunità, famiglia e adozioni, infanzia e adolescenza, e all'on.le Fabiana Dadone sono delegate le funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pubblica amministrazione;

17. il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 aprile 2019 concernente la riorganizzazione interna al Dipartimento per le Pari opportunità, registrato alla Corte dei conti il 3 maggio 2019, Reg. ne-Succ. n. 880;

18. il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 24 luglio 2020 concernente la riorganizzazione interna al Dipartimento della funzione pubblica, registrato alla

Corte dei conti il 13 agosto 2020, al numero 1842;

Considerato che:

19. la Ministra per le Pari opportunità e la famiglia, con il supporto del Dipartimento per le Pari opportunità, promuove e coordina le azioni del Governo in materia di prevenzione e contrasto alla violenza sessuale e di genere e agli atti persecutori;

20. la Ministra per la pubblica amministrazione, con il supporto del Dipartimento, in applicazione del decreto lgs. N. 165/2001, nonché della citata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, fornisce alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare le misure volte a garantire le pari opportunità per tutti, nonché indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, atteso che le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro;

21. le amministrazioni pubbliche, in qualità di datori di lavoro, sono tenute a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori/trici intervenendo per attuare tutte le iniziative adeguate per la prevenzione dei fenomeni di violenza o molestia in ambito lavorativo;

22. all'interno del "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020" l'asse "protezione e sostegno" assegna un ruolo importante al numero verde 1522 con l'obiettivo di sviluppare un'ampia azione di sistema per l'emersione e il contrasto del fenomeno della violenza intra ed extra familiare a danno delle donne;
23. il numero 1522 è attivo 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno, ed è accessibile dall'intero territorio nazionale gratuitamente, sia da rete fissa sia da rete mobile. L'accoglienza è disponibile nelle lingue italiano, inglese, francese, spagnolo e arabo. Le operatrici telefoniche dedicate al servizio forniscono una prima risposta ai bisogni delle vittime di violenza di genere e stalking, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi sociosanitari pubblici e privati presenti sul territorio nazionale ed inseriti nella mappatura ufficiale del Dipartimento per le Pari opportunità. Il "1522", attraverso il supporto alle vittime, sostiene l'emersione della domanda di aiuto, con assoluta garanzia di anonimato. I casi di violenza che rivestono carattere di emergenza vengono accolti con una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le Forze dell'Ordine. Il collegamento con le operatrici del numero verde è possibile anche tramite la app "1522";
24. la Cabina di regia interministeriale sulla violenza maschile contro le donne prevista dal "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020", presieduta dalla Ministra per le Pari opportunità e la famiglia, Prof.ssa Elena Bonetti e della quale fa parte la Ministra per la pubblica amministrazione on.le Fabiana Dadone, si è insediata in data 30 ottobre 2019;
25. l'emergenza causata dall'epidemia di COVID-19 ha obbligato a lunghi periodi di convivenza forzata determinando un incremento delle occasioni di violenza domestica, con conseguente aumento delle richieste di intervento al numero verde 1522;
26. l'incremento e lo sviluppo del lavoro agile, sia come opportunità per una maggiore efficienza dell'attività amministrativa, che per il miglioramento della qualità di vita dei dipendenti pubblici, comporta una particolare attenzione alle condizioni di vita e di lavoro affinché i fenomeni di violenza e molestia non costituiscano un ostacolo allo

sviluppo di questa modalità lavorativa;

27. il Dipartimento della funzione pubblica ha tra i suoi obiettivi la promozione e lo sviluppo del lavoro agile, nonché quello di fornire indicazioni per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, intervenendo anche mediante la predisposizione di percorsi formativi al riguardo;
28. i Comitati Unici di Garanzia sono organismi previsti dalla citata legge n. 183 del 2010 che all'art. 21 sotto il titolo "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche", dispone che le Amministrazioni pubbliche italiane garantiscano "parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro", nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza (anche morale o psicologica) al proprio interno;
29. il CUG, nel contesto del lavoro pubblico, è un osservatorio privilegiato, guidato nella propria attività dalla conoscenza della situazione del personale della amministrazione di appartenenza. Il CUG ha il compito di redigere, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente la quale deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti dall'amministrazione e dal datore di lavoro, anche ai sensi del d.lgs. 81/2009;
30. il ruolo centrale dei Comitati unici di garanzia per la crescita della cultura delle pari opportunità si conferma attraverso l'esplicito intento della citata Direttiva n. 2/2019 di rafforzamento dei CUG, in quanto la stessa prevede che essi siano, all'interno dell'amministrazione pubblica, importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti;

31. i CUG svolgono altresì, una azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalano comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta;
32. l'azione dei Comitati Unici di garanzia, per essere efficace, non deve essere isolata, ma collocata all'interno di una rete di relazioni con altri soggetti quali: il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, la/il Consigliera/e di parità, con la/il Consigliera/e di fiducia, ove sia stata nominata, con l'OIV, il RSSPP, il responsabile delle risorse umane e con gli altri organismi contrattualmente previsti;
33. i CUG delle più importanti Amministrazioni pubbliche italiane, in modo del tutto spontaneo, con la finalità di mettere a disposizione le esperienze positive e condividerle il più possibile, hanno costituito una rete tra loro, dando vita alla "Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia", network tra i CUG delle Amministrazioni pubbliche. La Rete facilita la progettazione di azioni comuni tra più amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi;
34. ad oggi aderiscono alla Rete i Comitati unici di garanzia di oltre 170 Amministrazioni - centrali, nazionali e locali - e ne fanno parte anche reti di CUG omogenei. L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione;
35. la citata Direttiva n. 2/2019 riconosce la Rete dei Comitati Unici di garanzia prevedendo anche la realizzazione di una piattaforma tecnologica che metta in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche;
36. i Comitati Unici di Garanzia nella pubblica amministrazione, ed in

particolare la Rete nazionale, catalizzatrice e moltiplicatrice delle potenzialità di ciascun Comitato, rappresentano un importante strumento per attuare politiche in tema di diritti delle persone e pari opportunità di genere;

37. anche alla luce della Direttiva 2/2019 i Comitati Unici di Garanzia forniscono e possono dare un importante contributo per prevenire, conoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne intervenendo non solo intercettando le situazioni che si verificano all'interno delle amministrazioni, ma anche contribuendo a far crescere la cultura del rispetto in termini generali, anche all'esterno delle amministrazioni, attraverso la *mission* degli enti cui i CUG appartengono;
38. l'emergenza COVID-19 ha ulteriormente evidenziato un problema esistente nella nostra società, la violenza di genere. Le donne che vivono con partners violenti, nel periodo del lock-down, hanno rischiato un maggiore isolamento con la conseguente impossibilità di chiedere aiuto, così come quelle che hanno già intrapreso un percorso di emersione della violenza, hanno rischiato di trovarsi in difficoltà sia dal punto di vista psicologico che per l'impatto economico della emergenza stessa;
39. al fine di contribuire alla messa in sicurezza delle donne vittime di violenza il CUG può porsi come sensore e possibile destinatario delle segnalazioni rese dalle lavoratrici che potrebbero agevolmente vedere nel Comitato un punto di riferimento al quale chiedere informazioni e supporto;
40. il CUG, anche tramite il "Nucleo di ascolto organizzato", ove costituito, può agevolare il contatto tra le vittime di violenza e i soggetti cui le medesime possono far riferimento per avere protezione ed assistenza;
41. il messaggio del CUG all'interno della amministrazione può raggiungere un considerevole numero di persone, come i familiari delle lavoratrici e dei lavoratori/trici;
42. il CUG può contribuire attivamente alla realizzazione di percorsi formativi per la prevenzione e il riconoscimento dei comportamenti a rischio, a partire dal luogo di lavoro sino a comprendere l'ambiente familiare e sociale, oltre a fornire il proprio supporto per i

percorsi formativi in ambito di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutto ciò premesso, le parti si accordano per una collaborazione reciproca, nel comune intento di contrastare i fenomeni di violenza di genere, secondo i punti che di seguito si vanno ad elencare:

Articolo 1

(Oggetto)

1. Con la sottoscrizione del presente Protocollo le Parti convengono sulla necessità di ottimizzare il ruolo dei CUG quali “antenne” per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nelle amministrazioni all’interno delle quali sono costituiti, dando così piena attuazione alla Direttiva 2/2019, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario delegato per le pari opportunità.
2. A tal fine le Parti convengono sull’importanza di adottare delle azioni condivise per recepire e fare emergere le segnalazioni di violenza di genere attraverso:
 - materiale informativo da divulgare al personale;
 - iniziative formative per i dipendenti;
 - casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni;
 - numero telefonico dedicato;
 - coinvolgimento del “Nucleo di ascolto organizzato” ove istituito;
 - coinvolgimento della Consigliera di fiducia ove presente;
 - monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie.
3. I CUG aderenti al presente Protocollo si impegnano, tra l’altro, a fornire immediate informazioni alle vittime che dovessero rivolgersi al Comitato, dando indicazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di favorire l’incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla.
4. I CUG, ed in particolare la Rete, si impegnano ad essere promotori di formazione specifica all’interno delle amministrazioni, sostenendo anche quella promossa dagli stessi DPO e DFP attraverso l’istituendo portale della Rete nazionale dei CUG.
5. I CUG si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile, anche diramando apposito materiale informativo a tutti i dipendenti delle rispettive amministrazioni coinvolte per sensibilizzare gli stessi

sulla emergenza delle donne vittime di violenza, nonché a pubblicare sul proprio sito istituzionale il numero verde 1522, utilizzando il format fornito a cura del Dipartimento per le pari opportunità, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori.

6. La Rete si impegna ad inviare ai CUG delle Amministrazioni già aderenti al proprio network nonché a tutti i CUG che intendono aderire al presente Protocollo tutto il materiale e le informazioni utili.
7. Il Dipartimento per le Pari Opportunità, CGIL, CISL e UIL e la Consiglieria Regionale si impegna a mettere a disposizione della Rete nazionale dei CUG il format del cartello da esporre al pubblico per pubblicizzare il numero verde 1522, il materiale informativo per mettere in grado i CUG di fornire le prime indicazioni utili alle donne per prevenire o affrontare in modo efficace situazioni critiche legate alla violenza domestica.
8. Il Dipartimento per la funzione pubblica si impegna a dare attuazione a quanto già previsto con la Direttiva n. 2/2019 in relazione al rilascio di una sezione del proprio portale dedicata alla Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia, all'interno della quale potranno essere diffuse e condivise tutte le iniziative assunte in materia di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.
9. I Dipartimenti si impegnano a promuovere il presente Protocollo attraverso informative, seminari, webinar e comunque attraverso tutti i canali istituzionali di comunicazione anche valorizzando il lavoro dei singoli comitati unici di garanzia e della Rete nazionale dei CUG allo scopo di sensibilizzare i Dirigenti responsabili del personale.
10. Tutto il materiale realizzato e diffuso al pubblico nell'ambito del presente Protocollo sarà condiviso tra le parti e presenterà i rispettivi loghi.

Articolo 2

(Durata)

1. La durata del presente Protocollo è legata al perdurare dell'emergenza sanitaria determinata dalla diffusione sul territorio naziona-

le del COVID-19 e per almeno un biennio.

2. Gli ambiti di collaborazione definiti dal presente Protocollo potranno essere ulteriormente ampliati e ridefiniti d'intesa tra le Parti.
3. La collaborazione tra le Parti potrà proseguire anche una volta conclusasi l'emergenza sanitaria attraverso una ridefinizione del presente Protocollo, al fine di ricalibrare le iniziative promosse.

Articolo 3 (Riservatezza)

1. Le Parti si impegnano a non divulgare, rivelare né utilizzare in alcun modo le informazioni, i dati e le conoscenze acquisite per motivi che non siano attinenti all'esecuzione del presente Protocollo.

Articolo 4 (Trattamento dei dati personali)

1. Le modalità e le finalità dei trattamenti dei dati personali gestiti nell'ambito delle attività svolte in virtù del presente Protocollo saranno improntate ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e al rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e del d.lgs. 196/2003, come modificato dal d.lgs. 101/2018. Ai fini esecutivi del presente Protocollo, i flussi informativi tra le parti, in modalità telematica o cartacea, saranno improntati al rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali, in aderenza alle misure tecnico-organizzative dettate dal Garante per la protezione dei dati personali in tema di trasmissione e/o di accesso telematico sicuro alle informazioni oggetto di scambio per le rispettive finalità istituzionali dei soggetti pubblici.

La Ministra Per le Pari
Opportunità e la Famiglia
Prof.ssa Elena Bonetti

La Ministra Per la
Pubblica amministrazione
Dott.ssa Fabiana Dadone

Per la Rete dei CUG
Cons. Oriana Calabresi
Avv. Antonella Ninci

Accordo regionale per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro con con AGCI FVG e CGIL, CISL e UIL e la Consiglieria Regionale di Parità

In data 12 gennaio 2018 presso la sede della Regione Friuli-Venezia Giulia in Udine, alla presenza della Consiglieria regionale di parità, Roberta Nunin

- Confcooperative, Legacoop e AGCI del Friuli-Venezia Giulia, rappresentate rispettivamente da Giuseppe Graffi Brunoro, Enzo Gasparutti e Adino Cisilino;
- CGIL CISL UIL del Friuli-Venezia Giulia rappresentate rispettivamente da Orietta Olivo, Alberto Monticco e Magda Gruarin

Preso atto

dell'Accordo delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", con il quale le Organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES,

- hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell'articolato (all. A);
- ed in attuazione dell'Accordo stesso, le Parti

ribadiscono che

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori/trici non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori/trici e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento 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;

tutto ciò premesso, le Parti come sopra identificate s'impegnano a

- **diffondere** in maniera capillare il presente Accordo, compresi i relativi allegati, presso i propri associati e le lavoratrici/lavoratori/trici ed

- a promuoverne l'applicazione, anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto in assemblee sindacali;
- **favorire** l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo (all. B) nelle imprese e nelle attività produttive delle imprese del territorio anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
 - **promuovere** presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, non escludendo la possibilità di adottare misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti tra le quali anche il trasferimento in via temporanea, tra reparti e/o uffici o in altre unità produttive, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali nel rispetto delle disposizioni contrattuali. Tali misure, come l'individuazione delle esigenze organizzative aziendali, saranno comunque oggetto di intese tra le Rappresentanze territoriali delle parti sottoscrittrici i CCNL di riferimento;
 - **responsabilizzare** le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori/trici da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
 - **svolgere** l'attività qui pattuita in modo sinergico con quella di competenza istituzionale, stante quanto previsto nella legislazione regionale vigente, della quale si evidenzia la recente legge regionale n. 6 del 10 maggio 2016;
 - **effettuare** annualmente un monitoraggio di verifica dell'applicazione del presente accordo, anche su richiesta di una delle due parti.

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo potranno, con l'obiettivo di rafforzare e qualificare la presente intesa e nel rispetto dei principi della stessa, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, definire codici di condotta, linee guida e buone prassi per prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nei luoghi di lavoro.

Le Parti individuano altresì nella Consigliera regionale di Parità un possibile ulteriore soggetto adeguato per la consulenza a favore di coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le Parti convengono altresì che:

- la formazione aziendale potrà essere l'occasione per promuovere e diffondere tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;

- nei programmi di formazione del personale, predisposti dalle aziende, venga promossa la lettura e la diffusione del presente Accordo e dei relativi allegati;
- nella formazione aziendale sul tema disciplinato dal presente Accordo potranno essere coinvolte figure di provenienza istituzionale;
- al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità di ciascuno debba essere centrale il ruolo del sistema di prevenzione e protezione e conseguentemente il presente accordo sarà inviato a tutti gli R.S.P.P. ed ai medici competenti delle imprese associate;
- le figure dei Rappresentanti Lavoratori/trici Sicurezza (RLS) siano adeguatamente coinvolte nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia, affinché venga concretamente assicurato l'esercizio del ruolo di rappresentanza che ad essi compete, in particolare:
 - nel percorso di valutazione del rischio da stress di lavoro correlato (tema centrale formativo RLS 2018);
 - nell'elaborazione, individuazione, attuazione e verifica delle misure di prevenzione da adottare in azienda al fine di tutelare la salute psicofisica delle/dei lavoratrici/lavoratori/trici;
 - nella definizione degli interventi formativi in materia;
- il presente accordo venga diffuso a tutti gli R.L.S. per tutte le imprese associate;
- i moduli formativi destinati a R.L.S. e R.S.U./R.S.A. contengano momenti di formazione specifici sul tema oggetto del presente Accordo.

Il presente accordo è operativo dalla data di sottoscrizione e fino a quando una delle parti non richieda la riapertura della discussione per sottoscrivere un nuovo protocollo sostitutivo del presente.

Confcooperative Friuli-Venezia Giulia
Giuseppe Graffi

CGIL Friuli-Venezia Giulia
Orietta Olivo

Legacoop Friuli-Venezia Giulia
Enzo Gasparutti

CISL Friuli-Venezia Giulia
Alberto Monticco

AGCI del Friuli-Venezia Giulia
Adino Cisilino

UIL Friuli-Venezia Giulia
Magda Gruarin

Consigliera di parità - Regione Friuli Venezia
Roberta Nunin

Traduzione

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

1. Introduzione

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori/trici e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico. La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori/trici e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro. Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono: essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc. andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità. Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore/trice o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori/trici e le lavoratrici sono a rischio. Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. Finalità

La finalità del presente accordo è di: aumentare la consapevolezza dei

datori di lavoro, dei lavoratori/trici e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro. fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori/trici e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. Descrizione

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/trici 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.

4. Prevenire, individuare e gestire i casi di molestie e di violenza

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori/trici e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro. Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate. La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi. Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza. Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti: è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono

essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna. Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento. Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento. I datori di lavoro, consultati i lavoratori/trici e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare. Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. Attuazione e follow-up

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo. Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno. Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse. In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente. Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese. L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori/

trici e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso. Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

Dichiarazione

Ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"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/trici 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".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento 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, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del/della legale rappresentante

.....

Bibliografia

2021, Metodologia Inail, valutazione del rischio stress lavoro-correlato

2007 Accordo Quadro Europeo sulle molestie e violenze

2019 convenzione OIL sulla violenza e molestie

2020 legge 113, per gli esercenti le professioni sanitarie e socio- sanitarie

2020 Le Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: difendersi è un diritto, Tommaso Gioietta – Consigliere di Fiducia regione Sicilia

Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 Sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro

[Gazzetta ufficiale n. L 049 del 24/02/1992, pag. 0001 – 0008]

2021, 15 Gennaio Legge 4, l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie

24/09/2021 CNOP Ripartire dalle persone, il valore aggiunto della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni <https://siplo.it/wp-content/uploads/2021/11/Ripartire-dalle-persone-.pdf>

Rif. Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro <https://osha.europa.eu/it/themes/psychosocial-risks-and-stress> (Rif. Quaderni della Sicurezza Aifos giugno 2021) <https://www.ordinepsicologiumbria.it/wp-content/uploads/2021/07/ESTRATTO-BALLOTTIN-CRESCENTINI-BUSSOTTI.pdf> 2004, 8 Ottobre, Accordo Europeo 2008, 9 aprile, D.Lgs 81/08 e s.m.i art. 28

FREE EBOOK

Punta la fotocamera del tuo smartphone sul QR Code sottostante, potrai visualizzare gratuitamente la versione digitale di questo libro.





Legacoop Friuli-Venezia Giulia ha siglato con la Direzione Regionale dell'Inail, nel maggio del 2022, il protocollo di compartecipazione per il progetto “Buone pratiche per l’individuazione, la prevenzione e la gestione dei fenomeni di violenza e molestia sui luoghi di lavoro”.

Legacoop Friuli-Venezia Giulia ha voluto realizzare un progetto di informazione e promozione di buone pratiche atte a ridurre il rischio di accadimento della violenza e delle molestie nel luogo di lavoro.

Le buone pratiche vogliono proporre alcuni modus operandi finalizzati a garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica, anche allo scopo di migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, riducendo, allo stesso tempo, il rischio di infortuni e malattie professionali.