

Violenza e molestie: quali i rischi psico-sociali emergenti

di Sara Vizin [*]

Proprio in occasione dell'8 marzo 2021, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) interno all'INAIL ha pubblicato l'opuscolo **«*Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*»** per sensibilizzare lavoratrici/lavoratori e datori di lavoro sul tema al fine di garantire in primis ambienti di lavoro sani, fondati sulla produttività e la qualità delle prestazioni e, secondariamente, di prevenire il rischio di infortuni e malattie professionali.

La guida riporta inizialmente alcune definizioni delle parole chiave (molestia e violenza sul lavoro, discriminazione diretta e indiretta) per creare un linguaggio comune che aiuti a individuare correttamente tali fenomeni, seguite dalla presentazione della pertinente normativa in ambito europeo e nazionale.

Si affrontano, quindi, gli aspetti pratici del riconoscere e prevenire le situazioni a rischio, di come comportarsi, a chi rivolgersi se si subiscono o si è testimoni e di cosa può fare il datore di lavoro per contrastarle e prevenirle.

Si parla spesso dello stress psico-fisico individualmente percepito da chi lavora in un luogo permeato da molestie e violenze, anche quando non le subisce direttamente, ma raramente si forniscono suggerimenti utili a tutti i soggetti coinvolti (lavoratrici/lavoratori e datori di lavoro) orientati a instaurare un clima lavorativo di collaborazione e sostegno reciproco.

Particolarmente interessanti risultano alcune tra le azioni già normativamente in capo al datore di lavoro ma che acquistano un significato rilevante alla luce del manifestarsi di tali ostili eventi. I comportamenti violenti attuati nei luoghi di lavoro rappresentano un fattore di rischio per la salute e sicurezza di tutte le lavoratrici e i lavoratori interessati pertanto devono essere fronteggiati in modo capillare e inseriti nel sistema di prevenzione dei rischi. In via prioritaria, quindi, l'aggiornamento della valutazione dei rischi psico-sociali prevista dal D.lgs. 81/2008 deve essere effettuato in concomitanza dell'emergere di questi nuovi rischi collegati allo stress lavoro-correlato. Inoltre, con l'implementazione di attività di formazione mirata su alcuni temi di fondamentale importanza e riconosciuta efficacia (come ad esempio comunicazione, dignità, legalità e rispetto), si contribuirà alla creazione di una positiva cultura del lavoro.

Infine, la guida cita il codice aziendale quale strumento di prevenzione per incentivare le buone pratiche negli ambienti di lavoro: un atto normativo interno di tutela contro le discriminazioni, le molestie e il mobbing da implementare con l'eventuale contributo del/la Consigliere/a di fiducia, entrambi auspicati a livello europeo.

Elemento di novità contenuto nell'opuscolo è il preciso riferimento alla recente **Legge 15 gennaio 2021, n. 4. Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione** con cui l'Italia ha ratificato tale Convenzione e degno di nota è l'approfondimento

proposto dal CUG in merito all'efficacia dei contenuti del documento internazionale in rapporto alle criticità emerse con i cambiamenti organizzativi verificatisi nel corso del 2020, imposti dall'emergenza sanitaria da Covid-19.

In estrema sintesi, la Convenzione estende la tutela contro violenza e molestie a tutti i soggetti del mondo del lavoro, tutti settori economici e le circostanze proponendo interventi basati sulla prospettiva di genere e identificando le misure di prevenzione e contrasto da adottare, nonché i soggetti responsabili per la loro attuazione.

Fin dalle premesse viene fermamente proposta la visione della violenza e delle molestie che si verificano in contesti lavorativi quale violazione dei diritti umani e minaccia alle pari opportunità e, pertanto, vengono condannate quali inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso, oltre che in grado di causare danni fisici, psicologici, sessuali ed economici.

Secondo una prospettiva di genere, infatti, l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) ritiene che intervenire sulle loro cause e sui fattori di rischio – comprese le forme di discriminazione, gli stereotipi di genere e gli squilibri nei rapporti di potere a esso dovuti – risulta fondamentale per porre fine ai comportamenti vessatori che colpiscono in particolare le donne, impedendo loro di accedere al mondo del lavoro e di intraprendere percorsi di sviluppo di carriera.

Nello specifico, la Convenzione si applica a 360° gradi comprendendo tutti i lavoratori e i soggetti del mondo del lavoro – pubblico e privato, dell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali – indipendentemente dallo status contrattuale (apprendisti, persone in formazione e tirocinanti, lavoratori licenziati, persone alla ricerca di un impiego e candidati al lavoro, volontari), in ambienti sia propriamente di svolgimento dell'effettiva mansione (sede di lavoro, luoghi di relax e mense, servizi igienico-sanitari e spogliatoi) sia propedeutici ad esso (spostamenti da/per il lavoro, alloggi forniti dal datore, viaggi di lavoro o formazione, eventi o attività sociali).

Gli ambiti oggettivi di applicazione della Convenzione riguardano aspetti di prioritaria importanza per il raggiungimento delle pari opportunità e si declinano nei seguenti principi fondamentali:

- a. il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge
- b. la garanzia che le politiche contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie
- c. l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto
- d. l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio
- e. la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso, di risarcimento e di sostegno
- f. l'istituzione di misure sanzionatorie
- g. lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione
- h. la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie.

Si precisa, infine, che ciascun Paese condivide tali disposizioni con la ratifica della stessa e che esse – a partire dall'adozione di un approccio inclusivo e integrato – verranno applicate attraverso leggi e regolamenti nazionali, contratti collettivi o altre misure conformi alle procedure nazionali, anche ampliando o adattando le misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel panorama internazionale del contrasto a violenza e molestie nel mondo del lavoro, il 2019 ha rappresentato una tappa fondamentale grazie all'arricchimento del codice del lavoro attraverso l'adozione della Convenzione n. 190 e della complementare Raccomandazione n. 206. Di particolare importanza risultano le tematiche fondamentali su cui tali documenti si fondano, che rappresentano le effettive richieste agli Stati aderenti all'ILO che li faranno propri:

1. Protezione e prevenzione: rispetto, promozione e realizzazione di principi e diritti fondamentali sul lavoro e adozione di leggi e regolamenti che prevedano azioni e misure di prevenzione adeguate la cui definizione, attuazione e monitoraggio coinvolgano sinergicamente datori di lavoro, lavoratrici/lavoratori e loro rappresentanti.
2. Corretta applicazione legislativa e dei meccanismi di ricorso e di risarcimento: garanzia di adeguati ed efficaci meccanismi di ricorso e di risarcimento, procedimenti di denuncia e risoluzione delle controversie (indagine nel posto di lavoro, accesso a tribunali o altre giurisdizioni specifiche, protezione contro le ritorsioni per vittime, testimoni e informatrici/tori) e di relativo sostegno legale, sociale, medico e amministrativo. Deve essere, inoltre, previsto il diritto alle dimissioni con indennità, il reintegro nel posto di lavoro e il risarcimento dei danni, oltre che il diritto della vittima di allontanarsi dal luogo di lavoro in caso di pericolo serio ed imminente per la salute e la sicurezza.
3. Orientamento, formazione e sensibilizzazione: sviluppo di linee guida per la progettazione di programmi d'informazione e formazione rivolti a datori di lavoro, lavoratrici/lavoratori e funzionari pubblici (giudici, ispettori del lavoro, agenti di polizia, pubblici ministeri, ...) che intervengano su quei fattori critici (discriminazione, abuso dei rapporti di potere e norme sul genere, culturali e sociali) in grado di aumentare la probabilità che si verifichino violenze e molestie nel mondo del lavoro.

In definitiva, la Convenzione prevede che le questioni inerenti la violenza fisica e psicologica e le molestie vengano annoverate nel ventaglio di quelle di gestione dei rischi lavorativi: la relativa definizione dei rischi psico-sociali verrà così ampliata, adattandosi alle nuove emergenze che si profilano nel contesto di lavoro.

In particolare riferimento all'Italia, il loro inquadramento all'interno dei rischi psico-sociali da prevenire nei luoghi di lavoro fornirà nuovo vigore alle attuali norme di tutela, prevenzione e contrasto e permetterà a lavoratrici e lavoratori di possedere un'arma in più nella denuncia di quelle situazioni a rischio che, oltre a produrre conseguenze negative sull'organizzazione lavorativa, provocano ripercussioni sulla salute psico-fisica delle persone inficiando la qualità dei servizi pubblici e privati.

[*] Laureata in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni c/o l'Università degli Studi di Padova e iscritta all'Ordine degli Psicologi del Friuli Venezia Giulia. Svolge attività formativa nei settori orientamento al lavoro, pari opportunità e stress occupazionale