

ARTICOLO 26

Diritto alla dignità sul lavoro

§.1

Si riporta, in via preliminare, il quadro normativo, europeo ed internazionale, costituito dalle disposizioni fondamentali che hanno rappresentato la base della legislazione italiana che ha, così, iniziato a prendere in considerazione, tra i nuovi rischi nel mondo del lavoro, le molestie e le violenze anche di natura sessuale. Peraltro, in considerazione del lasso di tempo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto (2013), si rende opportuno riportare, con gli aggiornamenti più recenti - ad integrazione del quadro giuridico di riferimento precedentemente illustrato - le disposizioni fondamentali della normativa nazionale in materia, ormai in continua evoluzione, anche a seguito della procedura di ratifica della Convenzione n. 190 dell'OIL - sull'eliminazione delle molestie e violenze sul luogo di lavoro - avvenuta in Italia con la legge 15 gennaio 2021 n. 4 e di cui si farà menzione successivamente.

Disposizioni in ambito europeo ed internazionale.

A livello sociale, come noto, la delicata questione della violenza di genere nel mondo del lavoro ha richiamato l'attenzione dell'opinione pubblica internazionale grazie alla campagna #MeeToo, lanciata dall'attrice Alyssa Milano in ottobre 2017, estendendolo dall'ambiente del cinema hollywoodiano, da cui è partita, fino ad ambienti di lavoro istituzionali europei e persino del settore giornalistico, dello sport, cooperativo e dell'aiuto umanitario internazionale.

La campagna ha raccolto milioni di testimonianze in circa 85 paesi del mondo, in alcuni dei quali le hanno fatto eco alcune campagne simili in diverse lingue¹. Nella sua tradizionale copertina di fine anno, la rivista *TIME* ha nominato queste donne e i tanti uomini che hanno unito la loro voce al coro di denunce, "persone dell'anno", definendole "*silence breakers*", coloro che rompono il silenzio.

Proprio la rapidità con cui queste campagne si sono diffuse e la quantità di testimonianze che hanno raccolto impongono una riflessione sulla necessità di identificare e contrastare la violenza di genere nel mondo del lavoro nella sua complessità e ampiezza. Gli effetti di lunga durata che essa comporta possono compromettere l'intera vita professionale, la salute psicologica e fisica e lo statuto sociale ed economico di chi la subisce. Per tale ragione, è necessario un approccio integrato delle politiche di prevenzione, risposta e contrasto.

Si illustrano, di seguito, le disposizioni principali di riferimento di derivazione europea ed internazionale.

- **Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, 23 settembre 2002** -Modifica alla direttiva 76/207/CEE del Consiglio sull'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro - da cui si desumono i concetti di:

"molestie": situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;

"molestie sessuali": situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

- **Convenzione OIL del 22 giugno 1981 n.155 sulla salute e sicurezza dei lavoratori.**

- **Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro**, che sollecita gli Stati membri affinché si adoperino per promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro è inammissibile; quindi li esorta a rivedere e, se del caso, a completare la legislazione vigente sulla lotta al *mobbing* e alle molestie sul luogo di lavoro; esorta le parti sociali ad elaborare strategie di lotta contro il *mobbing* e la violenza sul luogo di lavoro.

¹ ad esempio, #BalanceTonPorc in francese, #YoTambien in spagnolo, #Quellavoltache in italiano, #Ana_kaman in arabo.

- **Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'8 ottobre 2004** richiamato dall'articolo 28 comma 1 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, secondo cui *"la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori "stressogeni potenziali", e come chiarito dal Codice di Condotta allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE sopra citata "le molestie sessuali guastano l'ambiente di lavoro e possono compromettere con effetti devastanti la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che le subiscono. L'ansia e lo stress provocati da abusi di questo genere causano assenze per malattia, una minore efficienza o un allontanamento dal posto di lavoro e la ricerca di un nuovo impiego"*.

- **Convenzione OIL del 15 giugno 2006 n.187 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro.**

- **Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007**, recepito anche in Italia con accordi interconfederali, volto ad impedire e gestire le molestie e la violenza fisica sul luogo di lavoro e a condannare tutte le forme di molestia e di violenza con conferma del dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi. Da questo Accordo si desume che *sul luogo di lavoro possono presentarsi differenti forme di molestie e di violenza che 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, (es. utenti, pazienti); spaziare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi che integrano fattispecie di reato.*

A tal fine, l'Accordo ha, tra gli altri, l'obiettivo di fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori ed ai loro rappresentanti un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenze sul luogo di lavoro.

- **Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11 maggio 2011 sulla prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica** - costituisce il primo strumento internazionale che vincola giuridicamente gli Stati Membri. L'Italia è stato il primo paese a ratificarla con la legge 27 giugno 2013 n. 77. Ad oggi la Convenzione è in vigore grazie alla ratifica di 28 Paesi membri del Consiglio d'Europa. Tale Convenzione, oltre a riconoscere la violenza sulle donne come violazione dei diritti umani e come forma di discriminazione, come già indicato nella Dichiarazione di Pechino e nella relativa Piattaforma d'Azione del 1995 - in linea con la *Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne* (CEDAW, 1979) e il suo Protocollo opzionale (1999), e con la Raccomandazione generale n. 19 del CEDAW sulla violenza contro le donne - stabilisce un chiaro legame tra l'obiettivo della parità tra i sessi e quello dell'eliminazione della violenza sulle donne. La Convenzione ha stabilito un quadro normativo completo e specifico, in ambito europeo, che impegna i Paesi che l'hanno ratificata a porre in essere tutte le misure necessarie per rimuovere ogni forma di violenza contro le donne. A tal fine la Convenzione indica, nell'ambito dell'esercizio delle politiche pubbliche, la necessità di intervenire sul piano della prevenzione, della protezione e del sostegno alle vittime della violenza contro le donne e della violenza domestica, nonché a tutela dei minori che assistono alle violenze e sul fronte della riabilitazione di coloro che attuano le condotte violente.

All'art. 46, inoltre, la Convenzione di Istanbul menziona come un'aggravante la perpetrazione del reato da parte di una persona che ha abusato della propria autorità, categoria in cui possono rientrare datori di lavoro o colleghi in posizione gerarchica.

- **Convenzione OIL del 21 giugno 2019 n. 190 sull'eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro**, in vigore dal 25 giugno 2021: costituisce un rafforzamento degli strumenti anche giuridici, volto a modificare i comportamenti socio-culturali sia degli uomini che delle donne, al fine di eliminare pregiudizi, costumi e prassi fondati su modelli stereotipati di genere.

In Italia l'iter di ratifica si è avviato con l'adozione della legge del 15 gennaio 2021, n.4 - in vigore dal 27 gennaio 2021 - che autorizza il Presidente della Repubblica a dare piena esecuzione alla Convenzione n. 190 nell'ordinamento italiano.

La procedura si è definitivamente conclusa, con la consegna *"a mano"* dello strumento di ratifica dal Ministro del Lavoro delle Politiche Sociali, Andrea Orlando al Direttore Generale dell'OIL Guy Ryder, avvenuta il 29 ottobre 2021, presso la sede del Ministero del lavoro.

Un'adesione, quella siglata dal ministro Orlando, che colloca l'Italia al nono posto nel mondo e al secondo in Europa tra i Paesi che hanno ratificato la Convenzione, che ha come obiettivo principale quello della protezione di ogni lavoratore di ogni tipologia e settore e del contrasto alla violenza che si verifichi *"in*

occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturisca dal lavoro”.

Più in particolare, la Convenzione fornisce una definizione ampia dei concetti di “violenze e molestie”, includendovi ogni comportamento inaccettabile, o minaccia di attuarlo, che provochi, o si prefigga di causare, un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, nonché di “violenze e molestie di genere”, ossia attuate in ragione del sesso o genere delle persone colpite e comprendenti le molestie sessuali.

Altrettanto ampio è l’ambito di applicazione: sotto il profilo soggettivo, sono ricompresi tutti i lavoratori indipendentemente dallo *status* contrattuale, inclusi anche i tirocinanti, i volontari e le persone in cerca di un impiego, nonché tutti i datori di lavoro, sia pubblici che privati; dal punto di vista oggettivo, poi, si ha riguardo alle violenze e molestie, comprese quelle di genere, che si verifichino in occasione, connessione o a causa del lavoro, anche in luoghi diversi dal posto di lavoro e ad esso collegati, ovvero a seguito di comunicazioni lavorative, anche in via telematica.

Nello specifico, la Convenzione prevede l’impegno degli Stati membri di adottare disposizioni che definiscano i fenomeni di violenza e molestie, di includerli nella normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro, di predisporre misure idonee a prevenirli, nonché di realizzare sistemi che consentano alle vittime un facile accesso ai meccanismi risarcitori, di denuncia e di risoluzione delle controversie, garantendo ai lavoratori il diritto di abbandonare situazioni lavorative a rischio.

- **Raccomandazione dell’OIL del 21 giugno 2019 n. 206**, giuridicamente non vincolante, fornisce proposte, programmi di formazione, campagne pubbliche, adozione di codici etici e di condotta, ecc. volti a prevenire le situazioni di violenza, molestia e discriminazione sul luogo di lavoro, nonché linee guida sull’applicazione della citata Convenzione.

Entrambe - Convenzione e Raccomandazione – arricchiscono dunque il codice internazionale del lavoro e promuovono il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali al fine di rendere effettivo il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

Viene così riconosciuto che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso.

In tale contesto, si reputa di particolare importanza ricordare la celebrazione della **Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne**, che ricorre il 25 novembre di ogni anno. Voluta dalle Nazioni Unite che l’ha istituzionalizzata il 17 dicembre 1999 con una risoluzione, in cui si definisce questa violenza «una delle violazioni dei diritti umani più diffuse, persistenti e devastanti che, ad oggi, non viene denunciata, a causa dell’impunità, del silenzio, della stigmatizzazione e della vergogna che la caratterizzano». In Italia è stata ricordata anche con l’illuminazione di numerosi palazzi e monumenti, con i colori rosso o arancione.

Il quadro nazionale sotto il profilo normativo e giurisprudenziale.

In Italia 1 milione e 404 mila donne, tra 15 e 65 anni, nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro, rappresentando l’8,9% delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione.

La pandemia da Covid-19, che ha imposto a molti lavoratori lo svolgimento della prestazione lavorativa da casa, ha incrementato il rischio della violenza di genere tra le mura domestiche, che si somma a quello sul luogo di lavoro, non annullato dal *lockdown*, durante il quale può essere aumentato il rischio della molestia psicologica.

Nell’ordinamento italiano, come già rappresentato nei rapporti precedenti, vige da tempo – oltre una normativa penale - anche una normativa giuslavoristica molto incisiva, di derivazione comunitaria, che pone al centro la persona vittima delle molestie con strumenti di tutela rigorosi e che contrasta duramente anche le ritorsioni e la c.d. “vittimizzazione”.

Seguono le disposizioni nazionali fondamentali vigenti in materia.

- **Articolo 2087 del codice civile** - codice del 1942 - prevede “un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all’imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l’integrità fisica,

ma anche il benessere psicologico del lavoratore”.

La norma attribuisce la responsabilità della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici al datore di lavoro, nella fattispecie all'imprenditore, che ha l'onere di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro e di prevenire i rischi insiti nell'ambiente di lavoro, sia se derivanti da fattori interni sia esterni, poiché deve anteporre al proprio profitto la sicurezza del lavoratore, che è un bene di rilevanza costituzionale (Articoli 37 e 41 della Costituzione). La responsabilità del datore di lavoro offre, come noto, il vantaggio dell'*inversione dell'onere della prova*, in quanto spetta alla parte datoriale l'assicurazione di aver adottato tutte le misure necessarie per prevenire il rischio per la salute fisica e psicologica e per la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, a cui, invece, spetta la prova del danno.

- **Decreto legislativo del 30 marzo 2001 n.165** - *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* – all'articolo 30 comma 1 bis prevede percorsi di protezione per lavoratrici/lavoratori vittime di violenze o molestie di genere.

- **Decreto legislativo dell'11 aprile 2006 n. 198** (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna): all'articolo 26 sancisce una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere (Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza 15 novembre 2016, n. 23286). Le molestie sessuali sono, infatti, identificate come “discriminazioni ovvero comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”. Questa parificazione consente che alle molestie venga estesa la disciplina e le tutele previste per le discriminazioni, in modo particolare, in materia processuale, sanzionatoria e probatoria. L'art. 40 del codice delle pari opportunità, prevede che qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto (desunti anche da dati di carattere statistico), idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, l'onere della prova spetta al convenuto che deve dimostrarne l'insussistenza”. E secondo la citata giurisprudenza (sent. n. 23286), “*per dimostrare le molestie sessuali del datore di lavoro, il giudice potrebbe basarsi anche sulle conferme di altre lavoratrici che abbiano subito lo stesso ‘trattamento’, ritenendo in tal caso raggiunta la prova*”.

Secondo la dottrina: “*molestia è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona*”. Tale definizione dottrinale del concetto di molestia è stata ripresa anche in alcuni orientamenti giurisprudenziali, secondo cui “*molestia è tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa*”.

- **Decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81** - **Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**: all'articolo 28, assorbe e valorizza il generale obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile in quanto colloca, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli “*riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 (..), nonché quelli connessi alle differenze di genere*”.

Il datore di lavoro deve valutare i rischi sulla base di quelli “potenzialmente presenti” e, soprattutto, la valutazione dei rischi non può essere generica, così come non possono essere generiche le relative misure di prevenzione individuate. Ne consegue, dunque, che, in sede di compilazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR), il datore di lavoro è tenuto a considerare anche tutti quegli elementi che, seppur estranei alla prestazione lavorativa in senso stretto, possano comunque influire sulla salute e sicurezza del lavoratore; qualora non ponga in essere questa attività valutativa e di contrasto, si configura un inadempimento e la sua diretta responsabilità nel caso in cui il rischio si trasformi in realtà e, quindi, in danno per il/la lavoratore/trice. Lo stesso articolo 28 comma 2 prevede, infatti, che il documento di valutazione dei rischi (DVR), oltre all'analisi degli stessi, debba contenere anche l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate contro tali rischi (es. il codice aziendale - codice di comportamento o etico- simile a quello prospettato dall'Accordo Europeo del 26 aprile 2007).

Questo dovere imposto in capo al datore di lavoro è stato inoltre stato potenziato dalla legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (c.d. Legge finanziaria 2018), di cui si farà successivamente menzione.

- **Legge del 23 aprile 2009 n. 38** “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge del 23

febbraio 2009, n. 11, recante **misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori**". Con questa legge che ha introdotto all'articolo 612 bis del codice penale il reato di "atti persecutori", lo "*stalking*", come in precedenza evidenziato, è entrato a far parte dell'ordinamento italiano. Perché sussista il reato, i comportamenti di minacce e di molestie devono determinare nella persona offesa "*un perdurante e grave stato di ansia o di paura*", ovvero un fondato timore per la propria incolumità o per quella di persone a lei vicine, oppure costringerla ad alterare le proprie abitudini di vita.

Accanto al fenomeno definito come *stalking*, si sono nel tempo, delineate altre fattispecie, che hanno come denominatore comune l'adozione di un comportamento molesto nei confronti di un altro soggetto.

Si fa riferimento al termine "*bossing*", che indica comportamenti autoritari e tirannici che vengono perpetrati su persone in posizione gerarchica subordinata e che si caratterizza con intimidazioni e vessazioni di tipo psicologico e che può arrivare alla minaccia o all'uso di provvedimenti disciplinari come forma di controllo. Il *bossing* viene spesso utilizzato come un sinonimo di mobbing, mentre rappresenta una variante di quest'ultimo e in genere è esercitato da un superiore o comunque da una persona dalla quale la vittima dipende per la definizione dei tempi e dell'organizzazione del lavoro, dei ritmi, degli obiettivi e per la valutazione dei risultati. Il termine è associato a una forma di mobbing strategica, freddamente pianificata e messa in atto dal *management* di un'azienda, al fine di razionalizzare le risorse umane liberandosi di dipendenti in esubero o poco graditi, provocandone il licenziamento spontaneo. Tale tecnica è utilizzata anche in presenza di contestazioni alle politiche aziendali e alla partecipazione ad attività sindacali o politiche non gradite dall'azienda.

Altri termini riferiti a comportamenti molesti e violenti che avvengono nell'ambiente lavorativo sono "*straining*" (stress occupazionale) e "*stalking occupazionale*".

Lo *stress occupazionale* si manifesta attraverso una situazione di forte *stress* volontariamente causato a danno di lavoratori e lavoratrici, allo scopo di discriminarli mediante atti vessatori e creando intorno a loro un clima lavorativo ostile. Questa forma di violenza è attuata in presenza di cambiamenti del contesto aziendale e organizzativo del lavoro, allo scopo di controllare il dipendente in merito alle scelte aziendali e si manifesta in cambiamenti di mansioni, conferimento di maggiore o minore carico di lavoro senza ragioni specifiche, cambiamento repentino e non giustificato del livello delle mansioni e se si verifica almeno un'azione ostile di tipo duraturo e intenzionale.

Si parla di *stalking occupazionale* nei casi in cui si verifichino atti persecutori sul posto di lavoro volti a esercitare pressione psicologica sulla lavoratrice o il lavoratore per ottenere la sua attenzione sessuale e che sfociano nella sfera privata. È questo il caso in cui gli elementi tipici dello *stalking*, ossia comportamenti ossessivi verso una persona, spesso di tipo relazionale a sfondo sessuale, che si manifestano con un controllo attuato attraverso mezzi di comunicazione, come telefono, messaggi, emails, *social networks*, non graditi da parte di chi li riceve e che pongono la persona in una condizione di ansia, nervosismo e paura, vengono messi in atto da colleghi o superiori.

Tutti questi comportamenti risiedono in una cultura di abuso e prevaricazione, di non rispetto per l'altro/a per la diversità e di violazione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, determinando importanti e durature conseguenze sul piano individuale, aziendale e sociale.

- **Legge del 15 ottobre 2013, n. 119 (cd. legge contro il femminicidio)** di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante, tra l'altro, **disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere**: arricchisce il codice penale di nuove aggravanti e amplia al contempo le misure a tutela delle vittime di maltrattamenti e violenza domestica.

Tale provvedimento, che dà attuazione alla Convenzione di Istanbul, si basa su un doppio binario: quello fondamentale della protezione e prevenzione - tramite la previsione di norme che potenziano e integrano gli strumenti già esistenti - e quello sanzionatorio/repressivo, novellando le disposizioni del codice penale - modificando l'articolo 612 bis (il reato di atti persecutori c.d. *stalking*) sopra citato - e del codice di procedura penale. L'articolo 5 del decreto legge n. 93 ha previsto che il Ministro delegato per le pari opportunità elabori, con il contributo delle Amministrazioni centrali competenti, delle Regioni e degli enti locali, nonché delle Associazioni impegnate sul tema della violenza sulle donne, un "Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere", predisposto in sinergia con la programmazione dell'Unione europea per il periodo 2014-2020, che rappresenta un'opportunità per attuare un sistema

integrato di politiche pubbliche orientate in chiave preventiva alla salvaguardia e alla promozione dei diritti umani delle donne, al rispetto della loro dignità in quanto persone nelle situazioni di vittimizzazione insieme alla tutela dei loro figli, nonché al contrasto di questo fenomeno. Specifiche informazioni sui due Piani finora adottati (Piano 2015-2017 e Piano 2017-2020) e sull'ultimo, attualmente in corso di adozione (Piano 2021-2023), sono riportate successivamente nel corso del presente report.

- **Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80** - 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- all'articolo 24, contempla il congedo retribuito per le donne vittime di violenza.

- **Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglato il 25 gennaio 2016** che recepisce l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto nel 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo (*Businesseurope, Ceep, Ueapme e Etuc*), affermando, tra l'altro, che ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile e che i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati.

- **Legge del 27 dicembre 2017, n. 205** (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020). Ha disposto, con l'articolo 1, comma 218, *lettera b*), la modifica dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità di cui al d.lgs.198/2006, inserendovi anche due nuovi commi, di seguito descritti, di particolare rilevanza rispetto ai fenomeni in esame, avendo inciso in modo rilevante sulla formulazione dell'articolo stesso².

Nello specifico, il comma *3-bis* prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per discriminazioni, per molestia o molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere: sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, se tale misura è la conseguenza della denuncia stessa. L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti della lavoratrice o del lavoratore denunciante è nullo e questi ha diritto non già al risarcimento del danno, ma alla reintegra sul posto di lavoro. Allo stesso modo sono nulli anche il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Il comma *3-ter*, nel riprendere il dettato dell'art. 2087 c.c., che pone in capo al datore di lavoro il generale obbligo di adottare tutte le misure necessarie a proteggere l'integrità fisica e morale,

² Art. 26 - *Molestie e molestie sessuali* 1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. 2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. 2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi. 3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne. 3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia. 3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

nonché la dignità dei lavoratori, precisa che, a tali fini, lo stesso è tenuto a concordare con le organizzazioni sindacali le iniziative formative ed informative ritenute più opportune, in un'ottica di contrasto del fenomeno delle molestie sessuali negli ambienti lavorativi. In tal modo viene rimarcato il ruolo delle organizzazioni sindacali in questo ambito.

Aggiunge, inoltre, che le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

È evidente come le misure da adottarsi non possano limitarsi alle modalità del lavoro, ma vadano riferite all'ambiente tutto, proprio perché i rischi non possono circoscriversi alla prestazione lavorativa, ma al contesto generale in cui questa viene svolta.

Un'altra importante disposizione riportata nel comma 220 del medesimo articolo 1, sopracitato, della legge n. 205/2017, riguarda gli incentivi da erogare alle cooperative sociali che, nell'arco dell'anno 2018, abbiano sottoscritto contratti di lavoro a tempo indeterminato a favore della categoria delle donne vittime di violenza di genere, la cui condizione sia accertata da una documentazione fornita dai servizi sociali o dai centri antiviolenza, permettendo alle stesse di intraprendere dei percorsi di formazione.

La finalità dell'articolo è quella di incentivare l'impiego delle donne vittime di violenza, favorendo la loro indipendenza economica. Si tratta di una novità che si va ad inserire nel quadro della normativa preesistente ex art.24 d.lgs. n.80 del 2015, la quale già prevedeva ad ausilio delle donne vittime di violenza il diritto ad un congedo retribuito di tre mesi.

In particolare, l'intervento censura la possibilità di ritorsioni nei confronti dei lavoratori che decidano di denunciare gli atti di violenza, cercando di eliminare l'eventualità che la scelta di agire in giudizio possa rappresentare un rischio per la posizione professionale ed economica del lavoratore, attraverso demansionamenti o licenziamenti. In tal modo si persegue la finalità di ridurre la percentuale di violenza e molestie sessuali non denunciate.

Legge 19 luglio 2019, n. 69, recante "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere", meglio conosciuta col "nome" di "*Codice Rosso*", che ha incluso incisive disposizioni di diritto penale sostanziale, così come ulteriori di natura processuale.

È stata modificata la misura cautelare del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa, nella finalità di consentire al giudice di garantirne il rispetto anche attraverso procedure di controllo mediante mezzi elettronici o ulteriori strumenti tecnici, come il collaudato braccialetto elettronico.

Con tale normativa sono state aumentate le sanzioni già previste dal codice penale: per quanto concerne il reato di *stalking* si passa da un minimo di sei mesi e un massimo di cinque anni a un minimo di un anno e un massimo di sei anni e sei mesi.

Con particolare riferimento ai profili penalistici, occorre evidenziare che l'ordinamento italiano non prevede una fattispecie *ad hoc* riguardo ai reati di molestie, ma, a livello giurisprudenziale, le molestie sul lavoro sono state, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, ricondotte a vari reati.

Le condotte maltrattanti e moleste ai danni dei lavoratori sono punite, oltretutto ai sensi dell'art. **612-bis** (*atti persecutori-stalking*)³, più volte citato, anche dagli artt. **609-bis** (*violenza sessuale*)⁴, nei casi di molestie più gravi e **572** (*maltrattamenti contro familiari e conviventi*)⁵ del Codice penale.

³L'art. 612 bis c.p. dispone che: "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.

La pena è aumentata se il fatto è commesso dal coniuge, anche separato o divorziato, o da persona che è o è stata legata da relazione affettiva alla persona offesa ovvero se il fatto è commesso attraverso strumenti informatici o telematici. La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con armi o da persona travisata. Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. La remissione della querela può essere soltanto processuale. La querela è comunque irrevocabile se il fatto è stato commesso mediante minacce reiterate

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 31273 del 9 novembre 2020, ha garantito copertura penale al *mobbing* tramite l'articolo 612-bis c.p., nonostante il primo rilevi solo in ambito civile per via della mancanza di una espressa previsione del reato di *mobbing*.

Corte di Cassazione, sezione penale, sentenza n. 31273-depositata il 9 novembre 2020- Ai fini della configurabilità di un'ipotesi di mobbing, non è condizione sufficiente l'accertata esistenza di plurime condotte datoriali illegittime, ma è necessario che il lavoratore alleghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali siano il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione

Mentre l'art. 609-bis trova applicazione senza difficoltà anche per gli abusi commessi nei contesti lavorativi, l'art. 572 – considerato dal legislatore, per lo più, per il caso dei maltrattamenti “in famiglia” - viene esteso ai maltrattamenti posti in essere nei luoghi di lavoro se ricorrono (oltre alla condotta oggettiva) anche determinati requisiti individuati dalla giurisprudenza della Cassazione (tra cui il carattere della “*parafamiliarità*” nel rapporto lavorativo, la posizione di autorità del soggetto maltrattante nei confronti della vittima, ecc.).

Si cita, a titolo di esempio, la sentenza della Cassazione penale, sez. VI, 20 marzo 2018, n. 36802. La sentenza pronunciata conferma l'orientamento prevalente, affermando che le molestie sessuali e le prevaricazioni poste in essere sul luogo di lavoro in danno di lavoratori sono riconducibili nella fattispecie di maltrattamenti prevista dall'art. 572 cod. pen. qualora il rapporto interpersonale sia caratterizzato dal requisito della para-familiarità, avuto riguardo non semplicemente al numero dei dipendenti dell'azienda, alla durata del rapporto di lavoro, alla reiterazione delle condotte discriminatorie nei confronti dei soggetti ed alla reazione delle vittime, bensì alle dinamiche relazionali intercorrenti fra i lavoratori ed il datore di lavoro, nonché all'esistenza o meno di una condizione di soggezione e subalternità delle vittime suddette. (Nella fattispecie, l'autore delle vessazioni era il capofficina).

Si richiama, altresì, la sentenza della Corte di Cassazione - sezione penale, 19 luglio 2017, n. 35588, che decide sul caso di una lavoratrice, dipendente di un Ente locale e vittima di atti persecutori (*stalking*) da parte del proprio superiore gerarchico, anche fuori dall'orario e dal luogo di lavoro. L'imputato esercitava nei confronti della persona offesa compiti di direzione, vigilanza e controllo, dei quali abusava in ogni momento della giornata, al fine di ottenere contatti con la dipendente, fino a farla sprofondare in un grave stato depressivo e di paralizzante prostrazione. Tali poteri direttivi, oltre a consentire all'imputato la possibilità di accesso illimitato al luogo di lavoro della dipendente, attribuivano efficacia autoritativa anche alle condotte persecutorie realizzate fuori dall'orario o dal luogo di lavoro, rendendo “l'assedio” sofferto dalla persona offesa sempre più pervasivo e soffocante. La Corte di cassazione, dopo aver confermato la condanna dell'autore dello *stalking*, ha individuato i requisiti per il riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro, in quel caso la Pubblica amministrazione, riconoscendo la connessione tra il danno causato dal dipendente autore dello *stalking* e le mansioni dallo stesso espletate nel rapporto di lavoro, anche occasionale, con la vittima (cosiddetto rapporto di “*occasionalità necessaria*”). Secondo

nei modi di cui all'articolo 612, secondo comma. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di un minore o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché quando il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio”.

⁴ L'art. 609 bis c.p. dispone che: “Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da sei a dodici anni. Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali: 1) abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto; 2) traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona. Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi”.

⁵ L'art. 572 c.p. “Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, maltratta una persona della famiglia o comunque convivente, o una persona sottoposta alla sua autorità o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito con la reclusione da tre a sette anni. La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso in presenza o in danno di persona minore, di donna in stato di gravidanza o di persona con disabilità come definita ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero se il fatto è commesso con armi.

Se dal fatto deriva una lesione personale grave, si applica la reclusione da quattro a nove anni; se ne deriva una lesione gravissima, la reclusione da sette a quindici anni; se ne deriva la morte, la reclusione da dodici a ventiquattro anni. Il minore di anni diciotto che assiste ai maltrattamenti di cui al presente articolo si considera persona offesa dal reato”.

questa sentenza, proprio l'esercizio delle funzioni (in quel caso pubbliche) dello *stalker* ha comunque agevolato la produzione del danno.

Questo rilevante precedente fa sì che il datore di lavoro possa essere citato in giudizio come responsabile civile che dovrà rispondere in solido per il reato commesso dal dipendente. Ciò protegge la vittima da possibili inadempimenti sotto il profilo risarcitorio da parte del colpevole.

Nei casi di molestie più gravi, la giurisprudenza ha ritenuto integrato il reato di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis c.p. (Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871).

Nell'ipotesi in cui la molestia sul lavoro si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle *avances* e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di "violenza privata".

Secondo la giurisprudenza, *"ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa"* (Cass., sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261).

Il datore di lavoro *"può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale"*.

Mentre nel caso in cui l'autore delle molestie sia proprio il datore di lavoro, *"questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, responsabile penalmente e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente"*.

Secondo la Cassazione, *"la rinuncia della dipendente a un sicuro posto di lavoro può considerarsi un comportamento concludente tale da confermare le molestie sessuali sul luogo di lavoro"*.

A tale riguardo si cita la pronuncia della Corte di Cassazione civile- sezione lavoro- 22 marzo 2018, n. 7097, secondo cui *"Qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lavoro una condotta lesiva (nella specie molestia sessuale) nei confronti di un altro dipendente, il datore di lavoro, rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, è chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 cod. civ."*

Si segnala, infine, che, in merito alle attività di contrasto alle molestie sessuali, con particolare riferimento all'ambiente di lavoro, risultano presentati e/o in corso di discussione in Parlamento una serie di disegni di legge, volti a favorire l'emersione del fenomeno e ad assicurare la tutela della lavoratrice e del lavoratore denunciante, confermando come il quadro normativo nazionale in materia sia in continua evoluzione.

Istituzioni per la prevenzione e il contrasto.

L'ordinamento italiano contempla una molteplicità di organismi istituzionali e amministrativi deputati all'applicazione e al controllo dei principi e delle disposizioni in materia di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione nel mondo del lavoro, quali: il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) e la Consigliera Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), il Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) all'interno delle Amministrazioni pubbliche e le/i Consigliere/i di Parità che operano a livello regionale e di area vasta o metropolitana su tutto il territorio nazionale.

Importante ruolo nell'attività di prevenzione e di contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere sul lavoro è svolto dall'Ispettorato del Lavoro e, in senso più ampio, anche dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

La Consigliera Nazionale di parità e le/i Consigliere/i di Parità.

La Consigliera Nazionale, nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, è membro del Comitato nazionale di parità e svolge un ruolo primario, unitamente alla rete delle/dei Consigliere/i di Parità, nella promozione e verifica dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non

discriminazione tra uomini e donne nel lavoro.

Nell'esercizio delle sue funzioni riveste la qualifica di pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.

Si occupa, in particolare, dei casi di discriminazione di genere sul lavoro di rilevanza nazionale e della promozione della pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la collaborazione con le Istituzioni e gli Organi di Governo competenti in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e di conciliazione.

La Consigliera Nazionale coordina la Conferenza nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità che agiscono a livello nazionale, regionale e provinciale, con compiti di controllo, ma anche di promozione di buone prassi.

Inoltre l'attività della Consigliera Nazionale si svolge in stretto raccordo con le Amministrazioni centrali di riferimento, specialmente con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ed il Dipartimento per le Pari Opportunità, con cui viene realizzata una proficua collaborazione sancita in appositi Protocolli d'Intesa.

Le/i Consigliere/i di parità - istituite con D.Lgs 198/2006. di recente potenziate/i attraverso la nomina di ulteriori unità - svolgono un ruolo fondamentale nel perseguimento dell'obiettivo di promozione del principio di pari opportunità tra uomini e donne, nonché di attuazione di progetti di azioni positive.

In qualità di pubblici ufficiali presenti in ogni Regione, Area Metropolitana e Area vasta (rappresenta il livello amministrativo delle province e delle Città metropolitane), raccolgono le denunce da parte di lavoratrici/tori, relativamente a casi di discriminazione diretta o indiretta, basata sul genere, che si verificano sul luogo di lavoro (*accesso, progressione di carriera, formazione professionale, retribuzione, licenziamento/dimissioni e aspetti pensionistici*), nonché per molestie subite sul luogo di lavoro. Questo servizio è previsto dalla legge ed è fornito a titolo gratuito.

Possono esercitare anche la tutela giudiziaria in azioni conciliative, nonché intervenire in giudizio su delega dell'interessato o anche *ad adiuvandum*, nei casi in cui vi sia stata una violazione dei divieti di discriminazione di cui al Codice pari opportunità.

La Consigliera, una volta accolta ed esaminata la denuncia, convoca il datore di lavoro e chiede spiegazione del comportamento e dell'accaduto. Generalmente il datore di lavoro è a conoscenza di quanto avviene nella propria azienda e normalmente adotta un atteggiamento conciliativo e trasferisce il molestatore in altri reparti o succursali dell'azienda, fino ad arrivare al licenziamento per giusta causa nei casi previsti dalla legge. In base alla gravità del caso e dai colloqui che la Consigliera intrattiene con la denunciante, si può valutare di procedere in giudizio.

In questo senso, il ruolo della Consigliera è importante perché, oltre ad informare, induce il datore di lavoro a rispettare le leggi sulla sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nella sua azienda, nonché quelle in materia di prevenzione di fenomeni discriminatori sulla base dell'appartenenza di genere e contro le molestie sessuali.

L'art. 15 del d.lgs n.198/2006 attribuisce, inoltre, alla Consigliera nazionale di parità il compito di svolgere **attività di informazione e formazione sulle varie forme di discriminazione**, tra cui rientrano anche quelle relative alle molestie sessuali in ambito lavorativo, che svolge sia direttamente, attraverso apposite campagne informative (l'ultima delle quali realizzata nel 2018 con la diffusione di una apposita *brochure* nei luoghi di lavoro, anche grazie alla rete delle consigliere di parità sul territorio e il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali locali), sia indirettamente, mediante la realizzazione di corsi di alta formazione.

Nell'ambito dei rapporti intercorsi con le altre istituzioni, al fine di rafforzare le collaborazioni messe in atto, vengono sottoscritti dei Protocolli d'Intesa, tra i quali, siglati più recentemente, si segnalano:

- *Consiglio Nazionale Forense* (Protocollo del 22 giugno 2017).

Il Protocollo d'Intesa firmato con il Consiglio Nazionale Forense ha determinato l'attivazione sul territorio di una serie di corsi di alta formazione e seminari sul diritto antidiscriminatorio per avvocati al fine di creare una *short-list* di professionisti, cui le Consigliere territoriali potranno rivolgersi per effettuare le loro valutazioni legali sui casi di discriminazione. E' in atto, per l'anno 2021, la seconda edizione del corso di alta formazione.

- *Ispettorato Nazionale del Lavoro* (Protocollo del 6 giugno 2018).

La collaborazione con l'Ispettorato del Lavoro è sempre stata un elemento fondamentale del ruolo ricoperto dalle Consigliere.

A tale riguardo, si evidenzia, le attività sono regolate da un protocollo d'intesa che vede impegnate anche le Consigliere locali e che, sulla falsariga del protocollo siglato, a livello nazionale, viene stipulato con i rispettivi Ispettorati del lavoro di appartenenza territoriale.

- *Ministero per l'istruzione, l'università e la ricerca* (Protocollo del 30 gennaio 2018).

Il Protocollo d'Intesa con il Ministero per l'istruzione, l'università e la ricerca è stato stipulato per promuovere il superamento degli stereotipi di genere che influenzano i percorsi formativi e alimentano i fenomeni discriminatori, attività in cui le Consigliere sono da sempre fortemente impegnate attraverso progetti e collaborazioni con le scuole.

Il Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

I Comitati Unici di Garanzia (CUG) - istituiti ai sensi dell'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183⁶, che ha novellato l'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - sono Comitati paritetici costituiti all'interno delle Amministrazioni pubbliche, con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo.

Tali Comitati sostituiscono, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, con l'obiettivo di contribuire concretamente *all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni, favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i lavoratori e le lavoratrici*.

Tra i compiti specifici dei CUG rientra quello di promuovere azioni positive, interventi e progetti, tramite codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali e psicologiche – *mobbing* - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

La Direttiva n. 2/2019⁷ rafforza il ruolo del CUG, come sistema di controllo delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, promuovendo anche la costituzione dei *nuclei di ascolto* all'interno dell'amministrazione.

Di recente, è stata attivata un'importante iniziativa, attuata attraverso la sottoscrizione, in data 18 novembre 2020, di un Protocollo d'intesa, tra la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, la Ministra per la pubblica amministrazione e la Rete nazionale dei CUG, per offrire assistenza alle donne vittime di violenza. Con tale Protocollo i CUG si impegnano all'interno delle amministrazioni in cui operano e adottano azioni condivise per recepire e far emergere le segnalazioni di violenza di genere attraverso *materiale informativo, iniziative formative per i dipendenti, una casella di posta elettronica ad hoc, un numero telefonico dedicato*, il coinvolgimento del "*Nucleo di ascolto organizzato*" laddove costituito, e il *monitoraggio delle situazioni di violenza/molestie*.

Il CUG ha un ruolo fondamentale nella rilevazione di ogni forma di discriminazione relativa a tutti i fattori di rischio che il quadro normativo nazionale comprende - come *il genere, l'età, l'origine etnica, la disabilità, l'orientamento sessuale, la lingua, ecc.* - che si manifestano in tutti gli ambiti della vita pubblica, incluso l'accesso al lavoro, le condizioni di lavoro, la formazione, la carriera e la sicurezza sul lavoro. Pertanto, l'opera di tali Comitati è fondamentale anche per la prevenzione e il riconoscimento dei comportamenti a rischio, a partire da quanto può accadere nei luoghi di lavoro.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Istituita con il decreto legislativo 14 settembre, 2015, n. 149 - in attuazione della legge delega di riforma del mercato del lavoro del 10 dicembre 2014 n. 183 – l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro,

⁶ Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazioni di enti, di congedi, aspettative e permessi, ammortizzatori sociali di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", in particolare, art. 21 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"

⁷ Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".

denominata “**Ispettorato Nazionale del Lavoro**” (INL), diventa operativa a decorrere dal 1° gennaio 2017, con l’attribuzione delle funzioni ispettive esercitate in precedenza dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dall’INPS (*Istituto Nazionale Previdenza Sociale*) e dall’INAIL (*Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro*), coordinando, a livello centrale e territoriale, la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa e di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nei limiti delle competenze conferitegli ai sensi del d.lgs. n. 81/2008.

Le funzioni attribuite all’INL si intersecano, altresì, con le competenze di altri soggetti pubblici preposti al controllo in ambiti di competenza contigui a quello dell’INL (ASL, Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza e Agenzia delle Entrate, Agenzie Regionali per la Protezione dell’Ambiente – ARPA – Vigili del Fuoco ecc.).

Conclusioni 2014 del Comitato Europeo dei Diritti Sociali (ECSR)

Il Comitato rileva che l'adozione di tali misure di prevenzione è rimessa alla iniziativa dei datori di lavoro o contratti collettivi. Chiede se nello specifico siano state adottate misure di prevenzione e sensibilizzazione, diverse da quelle di natura legislativa dalle autorità nazionali, per informare i lavoratori sulle molestie sessuali e sui rimedi disponibili e in che misura le parti sociali sono coinvolte nello sviluppo e attuazione di tali misure.

A tale riguardo, si rappresenta quanto segue.

Strumenti per incentivare le buone pratiche per prevenire molestie e violenza sul lavoro.

Il Piano nazionale contro la violenza maschile sulle donne

In attuazione dell’articolo 5 della citata legge n.119 del 2013, meglio conosciuta come “legge sul femminicidio”, sono stati adottati il *Piano d’azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere 2015-2017 e 2017-2020*, mentre quello 2021-2023 è in corso di adozione.

L’Italia ha così accolto l’invito del Consiglio d’Europa ad adottare piani preventivi, finalizzati al contrasto alla violenza di genere, successivi all’approvazione del Piano nazionale contro la violenza di genere e lo stalking del 2011 che, ancora prima di questo invito, il nostro Paese aveva attuato.

Il primo Piano, della durata biennale, adottato il 7 luglio del 2015, è stato finanziato **con oltre 40 milioni di euro**, con finalità volte a prevenire il fenomeno della violenza contro le donne, ad “accrescere la protezione delle vittime attraverso il rafforzamento della collaborazione tra tutte le istituzioni coinvolte” ed “a definire un sistema strutturato di *governance* tra tutti i livelli di governo, che si basi anche sulle diverse esperienze e sulle buone pratiche già realizzate nelle reti locali e sul territorio”.

Rappresenta il primo strumento volto a delineare una strategia complessiva orientata alla salvaguardia e alla promozione dei diritti umani delle donne e dei loro figli e per il contrasto alla violenza di genere. Il Piano ha definito un modello integrato di governance, caratterizzato da un approccio multidisciplinare (come previsto dagli articoli 7 e 9 della Convenzione di Istanbul) secondo il quale spettano alla Presidenza del Consiglio dei ministri, avvalendosi del Dipartimento per le pari opportunità, le funzioni centrali di direzione, coordinamento del sistema e pianificazione delle azioni in sinergia con le Amministrazioni centrali, le Regioni, gli Enti locali e le realtà del privato sociale e dell’associazionismo non governativo impegnate nel contrasto alla violenza e nella protezione delle vittime (Centri antiviolenza), al fine di contribuire alla costruzione, al consolidamento e all’allargamento del sistema, identificando specifiche aree di intervento e erogando finanziamenti diversi per natura, titolarità di gestione e ambito territoriale di riferimento.

In particolare, per ciò che attiene al “Diritto alla dignità sul lavoro”, con evidenti ricadute anche in tema di *molestie sessuali e morali*, il Piano, nel garantire misure concrete mirate all’effettivo reinserimento lavorativo delle donne vittime di violenza, promuove azioni coordinate tra tutti gli attori pubblici e privati della rete territoriale dei servizi per il lavoro volte a rendere l’occupazione sede di *empowerment* delle donne, luogo di valorizzazione delle loro capacità, centro di superamento delle discriminazioni di tipo sostanziale, spazio di promozione e protezione dei diritti umani e della dignità di cui le donne sono portatrici.

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020

Successivamente, nel Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, il Governo ha adottato il nuovo Piano strategico nazionale antiviolenza 2017-2020, di durata triennale. Per garantire la massima conformità alla Convenzione di Istanbul, tale Piano antiviolenza si articola secondo i tre Assi strategici della medesima, ovvero: prevenire la violenza (attraverso piani educativi e di comunicazione, oltre che di formazione di operatori del settore pubblico e privato); proteggere e sostenere le vittime (attraverso le reti territoriali antiviolenza); perseguire e punire (in sinergia con soggetti istituzionali quali il Ministero dell'Interno, della Difesa, della Giustizia, il Consiglio Superiore della Magistratura, i tribunali penali, civili e minorili). Il Piano si completava con la costruzione di un sistema integrato di raccolta dei dati ad opera dell'Istat e con un'analisi valutativa, condotta dal Dipartimento pari opportunità con IRPPS-CNR⁸, sugli interventi promossi e finanziati e, soprattutto, sui loro effetti e risultati. Si segnala che, in coincidenza con l'adozione del Piano nazionale di contrasto alla violenza sulle donne 2017- 2020, una pagina del sito www.istat.it è stata interamente dedicata a una visione di insieme su questo grave fenomeno, attraverso l'integrazione di dati provenienti da varie fonti istituzionali, come Istat, Dipartimento per le pari opportunità, Ministeri, Regioni, Centri antiviolenza, Case rifugio ed altri servizi, come il numero di pubblica utilità 1522⁹ attivato dal Dipartimento sin dal 2006 per fornire una prima risposta ai bisogni delle vittime di violenza di genere e stalking, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi socio-sanitari pubblici e privati presenti sul territorio nazionale.

Il tema della violenza e delle molestie nel luogo di lavoro è affrontato nel precitato Piano, nell'ambito dell'asse "Prevenzione" - *La violenza maschile contro le donne nei luoghi di lavoro* - laddove si delinea la necessità di adottare strategie efficaci per prevenire e contrastare ogni forma di violenza basata sull'appartenenza di genere che può affliggere le donne nel contesto di un rapporto di lavoro e si richiama l'importanza del ruolo delle parti sociali (sindacati, associazioni datoriali e le consigliere di parità), per favorire la realizzazione di cambiamenti positivi sul posto di lavoro, per proteggere le lavoratrici e adottare iniziative anche di sensibilizzazione, progetti, azioni, accordi – sotto ogni forma e in ogni sede per prevenire, ridurre ed eliminare le condizioni che generano la violenza e le molestie sul luogo di lavoro. Si richiama inoltre l'impegno del Governo per favorire l'attuazione e il potenziamento degli impegni assunti nell'Accordo sottoscritto il 25 gennaio 2016 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL per recepire l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto il 26 aprile 2007 da BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC, con particolare attenzione sia alla costruzione e al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità personale di ognuna/o e siano favorite le relazioni interpersonali, sia alla comunicazione e sensibilizzazione e al potenziamento delle strutture che forniscono assistenza, sotto ogni profilo, alle lavoratrici vittime, anche attraverso forme di partenariato, dialogo e lavoro in rete con i servizi specializzati di cui agli articoli 22 e seguenti della Convenzione di Istanbul. Viene, altresì, rilevata l'importanza, nell'ambito del pubblico impiego, della funzione dei Comitati Unici di Garanzia sopracitati per le materie di loro competenza per garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere.

⁸ Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.

⁹ Il numero di pubblica utilità 1522 è attivo 24 ore su 24 per tutti i giorni dell'anno ed è accessibile dall'intero territorio nazionale gratuitamente, sia da rete fissa che mobile, con un'accoglienza 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 socio-sanitari pubblici e privati presenti sul territorio nazionale. Dal 2006 il Dipartimento per le pari opportunità ha sviluppato, mediante l'attivazione del numero di pubblica utilità 1522, un'ampia azione di sistema per l'emersione e il contrasto del fenomeno della violenza intra ed extra familiare a danno delle donne. Nel 2009, con l'entrata in vigore della L.38/2009 in tema di atti persecutori, il Numero ha iniziato un'azione di sostegno anche nei confronti delle vittime di stalking. Il servizio rappresenta lo snodo operativo delle attività di contrasto alla violenza di genere e stalking ponendosi alla base della metodologia del lavoro "di rete", assume il ruolo di strumento tecnico operativo di supporto alle azioni realizzate dalle reti antiviolenza locali, chiamate a contrastare il fenomeno della violenza di genere, garantendone, al contempo, i necessari raccordi tra le Amministrazioni centrali competenti nel campo giudiziario, sociale, sanitario, della sicurezza e dell'ordine. Il servizio mediante l'approccio telefonico sostiene l'emersione della domanda di aiuto, consentendo un avvicinamento graduale ai servizi da parte delle vittime con l'assoluta garanzia dell'anonimato ed i casi di violenza che rivestono carattere di emergenza vengono accolti con una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell'ordine

Piano Strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023

Nel mese di luglio 2021 si è riunita la Cabina di regia nazionale, presieduta dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, per un primo confronto sulla bozza di Piano Strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023, predisposta dal Dipartimento per le pari opportunità, anche alla luce dei suggerimenti e delle proposte formulate dalle associazioni e dalle parti sociali coinvolte. Il nuovo Piano è stato strutturato sempre in conformità alla Convenzione di Istanbul che costituisce punto di riferimento imprescindibile per le politiche di prevenzione e contrasto della violenza maschile sulle donne. Sarà connesso alla Strategia nazionale per la parità di genere,¹⁰ presentata dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, nel corso del Consiglio dei ministri del 5 agosto 2021, dopo l'informativa in Conferenza Unificata, con il Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e, più in generale, con tutti gli interventi e le azioni posti in essere al fine di promuovere l'*empowerment* femminile, principale strumento di prevenzione della violenza maschile. Il Piano, in corso di adozione, è stato predisposto anche attraverso l'attivazione, su indicazione della Cabina di regia nel 2020, di tre specifici Gruppi di lavoro tematici, tra i quali uno dedicato espressamente al tema della "*Violenza e molestie nei luoghi di lavoro e inserimento e reinserimento lavorativo delle vittime*".

I codici aziendali (etici o di condotta).

Efficaci misure per prevenire molestie e violenze nei luoghi di lavoro possono derivare dall'adozione dei **codici aziendali**, siano essi codici etici o di condotta, intesi comunque come atti di autoregolamentazione all'interno di un ente o di una azienda, pubblica o privata che sia.

La Comunità Europea li ha incentivati sin dai primi anni '90, per reprimere e punire le molestie sessuali, allargandone successivamente l'oggetto alle discriminazioni e al *mobbing*.

Tali strumenti integrano, affiancano e supportano le regole contenute nei contratti collettivi e nelle disposizioni di legge.

I Codici etici e/o di condotta esistenti oggi nelle Pubbliche Amministrazioni - come in molte grandi aziende private - sono stati redatti a partire dagli anni 90 e hanno subito nel tempo una profonda evoluzione in termini di ambiti di tutela, di competenze e di effettiva prevenzione che, partendo da un più generale concetto di protezione della dignità umana, prevedono l'estensione della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici anche contro le molestie morali e psicologiche e al *mobbing*.

L'evoluzione normativa e giurisprudenziale ha portato a "codici di seconda generazione" che partendo da un più generale concetto di protezione della dignità umana prevedono l'estensione della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici anche contro le molestie morali e psicologiche e al *mobbing*.

I codici etici e/o di condotta più moderni prendono in considerazione tutte le fattispecie di possibile turbamento della vita lavorativa e promuovono le modalità con le quali ricercare e correggere le situazioni che incidono negativamente sul clima aziendale, costituendo un supporto normativo per l'azienda che ricerca il benessere psicosociale del dipendente. In questi codici è implicita l'inclusione, con procedure di intervento mirate, delle fattispecie più critiche quali, appunto, *molestie sessuali o mobbing*.

I codici etici o di condotta prevedono normalmente anche strumenti di attuazione della prevenzione o repressione delle violenze o molestie, facendo riferimento, in molti casi, a soggetti con competenze specifiche quali i/le Consiglieri/e di fiducia, figura prevista dalla normativa europea. Questa figura nasce nell'ambito della tutela dalle molestie sessuali e delle discriminazioni di genere, quale "professionista di fiducia della azienda" (pubblica o privata) chiamato ad attuare il Codice di condotta con l'obiettivo di eliminare i fattori negativi e di promuovere un clima favorevole nel luogo di lavoro, secondo precise procedure (prevalentemente attraverso una procedura informale, diretta a prevenire, mediare e risolvere i conflitti).

¹⁰ La Strategia nazionale, che l'Italia adotta per la prima volta, si ispira alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione europea, con una prospettiva di lungo termine, e rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere. Per il Governo italiano, la Strategia Nazionale per la parità di genere è di riferimento per l'attuazione del PNRR e per la riforma del Family Act. Il documento strategico adottato è il risultato di un percorso ampio e partecipato che ha coinvolto le amministrazioni, le parti sociali e le principali realtà associative. Le priorità individuate dalla Strategia sono cinque: Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere, con obiettivi e target dettagliati e misurabili, da raggiungere entro il 2026. L'obiettivo è far guadagnare al nostro Paese 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE.

Anche il TU su salute e sicurezza sul lavoro n.81/2008 individua i codici etici e di condotta tra gli strumenti di prevenzione; specificamente all'art 15 co.1 lett h), che così recita *“la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi.*

A titolo dimostrativo, si menzionano i seguenti:

Il codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali per i dipendenti del **Ministero del lavoro** si prefigge l'obiettivo della prevenzione di molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia dei diritti delle lavoratrici/dei lavoratori, oltre una procedura di ricorso semplice e immediato, altre procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi, al fine di garantire un contesto lavorativo non compromesso da ricatti e ritorsioni conseguenti ad episodi di molestie sessuali. Prevede, altresì, l'istituzione della figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, col compito di fornire informazioni chiare ed esaustive sulla procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione.

Il codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità della persona dell'**Agenzia delle Entrate**, anno 2021; in attuazione del piano triennale di azioni positive 2018 – 2020.

Il codice di comportamento dell'INAIL, contiene una disposizione che così recita: *“L'INAIL rifiuta qualsiasi violenza morale, psicologica e fisica, che comprometta la dignità morale e professionale, nonché l'integrità fisica e psichica dei lavoratori deprimendone l'autostima e la motivazione. Esso si impegna altresì a promuovere l'analisi e l'eliminazione di tutte le eventuali carenze, sia organizzative che informative che possano contribuire all'insorgere di situazioni conflittuali, di disagio psicologico e di mobbing e a garantire una tutela effettiva a ogni dipendente, dirigente e non dirigente che sia stato destinatario di qualsiasi atto o comportamento pregiudizievole o discriminatorio”.*

La soc. **Electrolux** ex Zanussi, già nel 1994, ha diffuso il primo *Codice di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini in azienda*. Chi ritiene di essere vittima di molestie può chiedere per iscritto o verbalmente l'intervento della Consigliera, che può sentire le due parti, acquisire testimonianze e cercare soluzioni per “far cessare il comportamento denunciato, rimuoverne gli effetti” o “impedirne il ripetersi.

Il gruppo **Eni** (Ente nazionale Idrocarburi) nel suo codice etico vieta “qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale” e precisa che considera come tali: *“indurre i collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo” e “proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento”.*

Banca **Intesa Sanpaolo** nel suo Codice interno di comportamento “vieta discriminazioni di carattere religioso, politico, etnico o sessuale”, “le molestie in genere e le molestie sessuali nonché quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale che violino la dignità della persona e creino un clima intimidatorio, ostile e umiliante”.

Secondo il codice etico di **Assicurazioni Generali**, *“e-mail o sms a sfondo sessuale, gesti o contatti fisici indesiderati, così come commenti offensivi o degradanti su caratteristiche personali sono proibiti e devono essere considerati come forme di molestia”.*

In tale contesto, in merito alla specifica richiesta del Comitato relativa al coinvolgimento delle parti sociali, occorre evidenziare l'impegno profuso dalle organizzazioni sindacali e datoriali, a livello nazionale, nell'attività di prevenzione del mobbing e delle molestie in ambito lavorativo, prendendo in considerazione tali fenomeni in molti Contratti Collettivi Nazionali di settore.

L'Accordo Quadro delle parti sociali europee sulle molestie e la violenza sul lavoro del 2007, più volte citato, è stato sottoscritto nel 2016, dalle tre confederazioni sindacali italiane, CGIL, CISL, UIL e Confindustria.

Si è fatto tanto negli ultimi 10 anni, in parallelo con la negoziazione, per incorporarlo nella contrattazione collettiva, con esempi di *buone pratiche* sia a livello nazionale, che aziendale e territoriale.

Inoltre, molti accordi settoriali sottoscritti negli ultimi tre anni contengono provvedimenti o clausole per contrastare molestie e violenza sul lavoro a testimonianza dell'impegno assunto dalle parti sociali nel promuovere l'adeguamento agli standard europei nei vari comparti/settori.

Si evidenzia, inoltre, che nei primi mesi del 2018 sono state concluse diverse trattative avviate nei cinque

anni precedenti per il rinnovo dei CCNL nazionale e, da quanto rilevato, si può affermare che il recepimento dell'Accordo nazionale sulle molestie e la violenza sul lavoro risulta piuttosto consolidato, come di seguito evidenziato.

Confindustria, unitamente alle parti sindacali confederali, è stata promotrice del recepimento dell'Accordo quadro europeo del 2007. L'Accordo italiano che ne è risultato, giuridicamente non vincolante per le imprese, è stato affidato all'autonomia delle parti sindacali, in modo da rispecchiare le esigenze e le differenze dei territori nella convinzione che potesse dare risultati migliori di un accordo più restrittivo o vincolante. Inizialmente, ha avuto una scarsa considerazione nella contrattazione collettiva, ma, successivamente, è stato inserito in molti accordi stipulati a livello settoriale e territoriale, alcuni tra i quali menzionati in seguito. Su questa base, ogni territorio elabora e costruisce la risposta, raccordandosi con i soggetti attivi sul territorio, come le Consigliere di Parità, i centri antiviolenza e il mondo dell'associazionismo, con i quali definisce l'azione di supporto alla repressione delle forme di violenza. Questa azione ha avviato una serie di buone pratiche ed azioni di responsabilità sociale, come l'accordo siglato il 22 febbraio 2018 da Assolombarda, Cgil Camera del Lavoro Metropolitana di Milano, Cisl Milano Metropoli e Uil Milano e Lombardia, rivolto alle aziende associate e ai rispettivi lavoratori.

L'iniziativa consiste in una raccolta fondi a favore di 3 reti territoriali: la rete antiviolenza del Comune di Milano, la rete interistituzionale del territorio Adda Martesana "Contrasto al maltrattamento ed alla violenza di genere" e la rete di Cinisello Balsamo e Sesto San Giovanni contro la violenza sulle donne. La raccolta fondi consiste in contributi volontari, pari a un'ora di lavoro, dei dipendenti delle imprese associate e di Assolombarda che vogliono partecipare, ai quali si aggiungerà un importo corrispondente da parte delle rispettive aziende.

Su un altro versante, il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (TDS) siglato da Confcommercio e Filcams, Fisascat e Uiltucs incorpora le definizioni di molestie sessuali contenute nell'art. 26, co. 1 e 2 del D.Lgs. 198/2006. Sono, inoltre, considerate gravi le molestie, accompagnate esplicitamente o implicitamente da minacce o ricatti, da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro. Confcommercio ed i sindacati stipulanti, riconoscendo la necessità di contrastare tali situazioni, hanno affidato ad una *Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità* il compito di monitorare il fenomeno, raccogliendo i dati, individuando le possibili cause legate a condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali, proponendo azioni positive per la prevenzione e la repressione e realizzando un Codice Quadro di Condotta. All'art. 36 il CCNL TDS prevede apposite misure di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro affidando ad una Commissione Paritetica il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce. La Commissione fornisce assistenza e consulenza alle lavoratrici/lavoratori che ne facciano richiesta e, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. La Commissione ha anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi, rivolti alle imprese e ai lavoratori. Le aziende possono altresì adottare, d'intesa con le R.S.A./R.S.U., le iniziative utili a prevenire tali problematiche diffondendole tra tutti i lavoratori/lavoratrici. Dal punto di vista della sensibilizzazione rispetto al fenomeno in esame, il CCNL prevede la possibilità per le parti di concordare nei programmi generali di formazione del personale l'inclusione di nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire nei casi in cui la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

All'Accordo nazionale hanno fatto seguito diversi Accordi di livello *regionale*. Tra i più significativi, si cita quello del 3 maggio 2017 tra CGIL-CISL-UIL e Confindustria Emilia Romagna, in cui la rete regionale delle Consigliere di Parità viene riconosciuta come la struttura più idonea a cui coloro che hanno subito molestie

e violenza possono rivolgersi. Tra i più recenti, quello sottoscritto il 21 dicembre 2017 da CGIL-CISL-UIL e Confindustria Sardegna Meridionale, che rimette alla Consigliera Regionale di parità e alla delegazione di Cagliari il compito di raccogliere i casi denunciati.

Molti sono anche gli Accordi di settore che per la prima volta recepiscono la materia dell'Accordo quadro europeo.

Di seguito, si citano quelli ritenuti più significativi.

Il Contratto nazionale dell'industria alimentare, rinnovato il 30 novembre 2015 dai sindacati FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, introduce il congedo per le vittime di violenza di genere, con una decisione che si distingue come un'ottima pratica a livello nazionale, in quanto, oltre ai tre mesi già previsti dalla legge, vengono aggiunti ulteriori tre mesi retribuiti a carico dell'azienda.

Il CCNL del comparto dei dipendenti pubblici 2016-2018, siglato da Aran e i sindacati Cgil, Cisl, Uil, Confasal, il 23 dicembre 2017 è il primo della nuova generazione di CCNL post-Accordo europeo a prevedere precise misure disciplinari, come la sospensione dal lavoro fino a sei mesi e, in caso di recidiva nell'arco di due anni, il licenziamento.

Il CCNL 2016-2018 tra il gruppo ANAS e FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL PA, UGL Viabilità e Logistica, SADAFast-CONFASAL e SNALA-CISAL disciplina all'art 61 la salvaguardia della dignità dei lavoratori, le discriminazioni e le molestie, all'art. 62 il mobbing e all'art 63 la violenza di genere. L'Accordo prevede la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a cinque giorni, per atti, comportamenti o molestie di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona umana o per forme di violenza psicologica e morale attuate nei confronti di subordinati e colleghi.

Il CCNL del settore pubblico Istruzione e Ricerca prevede all'art. 29, comma 12 il licenziamento per "*atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti ...*".

Il CCNL dei dipendenti di Poste Italiane del 30 novembre 2017 tra SLC CGIL, SLP CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFASAL COM.NI e FNC UGL COM.NI e Poste Italiane S.p.A. include un Protocollo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, prendendo in considerazione anche il reato compiuto da "*parte di terzi*".

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni locali per il periodo 2016- 2018, firmato da Aran e organizzazioni sindacali il 21 febbraio 2018, include incentivi per l'adozione di codici di comportamento contro le molestie sessuali e prevede in una disposizione del Codice disciplinare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi "*...ove non sussista la gravità e la reiterazione*".

Da quanto rappresentato emerge un'intensa attività di sensibilizzazione sul fenomeno da parte di molte organizzazioni sindacali e associazioni di categoria, avvenuta principalmente a partire dal 2016.

Ci sono anche molte iniziative in corso, soprattutto di carattere territoriale e anche in partenariato con altri soggetti più specializzati.

Si tratta, in gran parte, di servizi di informazione e *counselling* che si appoggiano a strutture già operative, come gli sportelli dell'Istituto Nazionale Confederale di Assistenza (INCA) della CGIL o il Centro Nazionale di Ascolto *Mobbing e Stalking* della UIL o gli sportelli Punto Donna della CISL. Sono stati siglati diversi protocolli d'intesa tra sindacati e organizzazioni e associazioni a livello nazionale e territoriale. Generalmente, riguardano **iniziative di formazione del personale, incontri finalizzati alla diffusione della cultura della non violenza, approfondimenti e studi**. Esistono anche accordi specifici con centri antiviolenza e diversi protocolli di collaborazione con il *Telefono Rosa*.¹¹

Il Comitato chiede informazioni più dettagliate sugli importi di risarcimento riconosciuti nei procedimenti per molestie sessuali.

¹¹ Il centralino telefonico del "Telefono Rosa" è attivo tutti i giorni, H24. Ad esso rispondono le volontarie, tutte esperte nell'ascolto e nell'accoglienza delle donne vittime di violenza, anche grazie alla frequenza di diversi corsi di formazione organizzati dall'Associazione. Per ogni donna esse compilano, in forma anonima, una scheda dettagliata con tutte le informazioni in merito alla vittima, a quanto subito, agli interventi già richiesti (Pronto Soccorso, Forze dell'Ordine, etc.) ed alle informazioni sull'autore della violenza (età, ruolo nella vita della vittima, abuso di sostanze, etc.). Le schede, così compilate, permettono al "Telefono Rosa" di costituire un vero e proprio osservatorio sulla violenza, monitorando così i cambiamenti nel tempo di questo fenomeno.

Con riferimento a tale richiesta, occorre evidenziare che le somme liquidate a titolo di risarcimento, all'esito dei procedimenti per molestie sessuali, come presumibile, possono variare di giudizio in giudizio. L'ammontare del risarcimento del danno a cui può avere diritto il/la dipendente vittima di una condotta molesta, dipende, infatti, da una molteplicità di fattori che caratterizzano il singolo caso specifico. Bisogna sempre considerare che nel nostro ordinamento, in via di principio, salvi i casi in cui è la legge a prevedere una quantificazione fissa, il danno è personalizzato e deve essere provato da colui che ne chiede il ristoro. Per tale ragione, a titolo puramente dimostrativo, si citano alcune pronunce che rappresentano i principali orientamenti giurisprudenziali nella liquidazione del danno nei procedimenti per molestie sessuali sul luogo di lavoro.

In linea generale, si ribadisce, la giurisprudenza ha riconosciuto alla vittima di molestie sessuali il diritto al risarcimento di tutti i tipi di danno, compresi quelli **non patrimoniali**, nelle varie componenti di *danno biologico, morale ed esistenziale*. Nelle fattispecie di molestie sessuali, la liquidazione equitativa del danno non patrimoniale può avvenire sulla base di criteri riferiti esplicitamente, per ciò che riguarda il c.d. "danno morale da reato", all'odiosità della condotta lesiva, connessa allo stato di soggezione economica della vittima e, per quanto concerne il c.d. "danno esistenziale", al clima di intimidazione creato all'interno dell'ambiente lavorativo dal comportamento del datore di lavoro e al peggioramento delle relazioni interne al nucleo familiare della lavoratrice in conseguenza di esso.

Alla lavoratrice vittima di molestie sessuali spetta il risarcimento del danno morale, da liquidarsi in via equitativa, di cui sono responsabili in solido, ai sensi degli artt. 2087, 2043, 2049 del codice civile, sia l'autore dell'illecito che la società datrice di lavoro.

- Sentenza Cassazione Sezione Lavoro della Suprema Corte, del **18 febbraio 2020**, numero **4099**.

La Suprema Corte è intervenuta in riforma di una sentenza della Corte di Appello di Genova, che già aveva innalzato il *quantum* risarcitorio in favore di una lavoratrice, vittima di una violenza sessuale.

In considerazione della gravità del pregiudizio fisico e psichico riportati in conseguenza delle molestie sessuali poste in essere nei suoi riguardi da due superiori gerarchici, seguite a breve distanza di tempo dalla violenza perpetrata nei confronti della donna da parte di uno dei due, il Collegio di appello aveva ritenuto equo aumentare del 50% l'importo riconosciuto a titolo di **danno non patrimoniale**.

Ricorreva in Cassazione la vittima del turpe reato, lamentando come il **danno alla vita di relazione** non fosse stato ricompreso nella valutazione risarcitoria.

La Suprema Corte precisava dunque che andavano considerati tanto l'**aspetto interiore del danno sofferto** (il cosiddetto "danno morale" propriamente definito, da identificarsi con il dolore, come in ipotesi, della vergogna, della disistima di sé, della paura, ovvero della disperazione) quanto quello **dinamico-relazionale** (atto ad incidere in senso peggiorativo su tutte le relazioni di vita esterne del soggetto).

Conseguentemente il *danno biologico*, rappresentato dall'incidenza negativa sulle attività quotidiane e sugli aspetti dinamico relazionali della vita del danneggiato, costituisce un pregiudizio, di per sé, diverso dal c.d. *danno morale soggettivo*, inteso come sofferenza interiore patita dal soggetto in conseguenza della lesione del suo diritto alla salute; entrambi devono essere risarciti.

La misura standard del risarcimento prevista dalla legge o dal criterio equitativo uniforme adottato dagli organi giudiziari di merito (oggi secondo il sistema cosiddetto "del punto variabile") può essere poi aumentata, nella sua componente dinamico-relazionale, in presenza di conseguenze dannose del tutto anomale, eccezionali e peculiari.

Ed è sull'aspetto del danno morale che la Corte d'Appello sarà tenuta a svolgere nuove ed ulteriori quantificazioni.

Alla luce delle suesposte argomentazioni, la Corte conclude che *la sentenza di appello deve essere annullata e la causa rinviata alla Corte d'appello di Genova, in diversa composizione, che dovrà attenersi ai principi sopra enunciati e, ferma restando la voce di danno biologico tout court, riconosciuto nella misura del 15% e congruamente incrementato dalla Corte d'appello nella misura del 50%, dovrà provvedere alla liquidazione di una autonoma voce di danno per il pregiudizio intrinseco, personale, connesso alla sofferenza interiore, valutato in considerazione anche della giovane età della danneggiata e della situazione familiare e personale della stessa ma non quantificato dal giudice di merito.*

-Il **Tribunale di Como** con una recente sentenza (n. **95/2018**) ha destato l'attenzione non solo degli operatori del diritto ma anche degli organi di stampa, sia per i principi giuridici affermati sia per l'entità del

risarcimento record riconosciuto alla dipendente vittima delle condotte illecite.

La lavoratrice si era rivolta al Tribunale di Como affermando di aver vissuto sul posto di lavoro *“un vero autentico inferno, lavorativo e umano”* a causa del datore di lavoro, che per un lungo periodo oltre a rivolgersi a lei con appellativi offensivi sulle sue competenze professionali, l’aveva sottoposta, al pari di altre colleghe, a molestie verbali di natura sessuale.

Tale situazione le aveva provocato l’insorgere di uno stato ansioso e depressivo, curato con terapia farmacologica, che l’aveva indotta a dimettersi per giusta causa.

Dopo aver premesso nel suo ricorso che per integrare la fattispecie di molestia sessuale sul posto di lavoro era sufficiente, in forza delle norme applicabili (d. Lgs. 198/2006), un comportamento indesiderato a connotazione sessuale lesivo della dignità di un lavoratore o di una lavoratrice, la dipendente chiedeva che il proprio datore venisse condannato a risarcirle il danno subito. Nel giudizio si costituiva a suo sostegno anche la Consigliera di parità della Provincia di Como.

Nel processo, sentiti tutti i colleghi della lavoratrice ricorrente, è emerso un abituale comportamento da parte del datore di lavoro fatto di battute volgari, apprezzamenti, allusioni di indubbio significato sessuale nei confronti della lavoratrice, da lei non desiderati né richiesti, e come tali riconducibili alla nozione di molestie sessuali contenuta nella legge.

Il Tribunale, dopo aver svolto una consulenza tecnica d’ufficio per accertare l’entità dei danni subiti dalla dipendente, ha condannato il datore di lavoro al risarcimento record di oltre 105.000 euro.

La sentenza costituisce un importante precedente, perché per la prima volta nella giurisprudenza italiana, con una motivazione inequivoca, viene **affermato il principio della tolleranza zero verso le molestie verbali**, considerate gravemente lesive della dignità della persona.

La Corte di Cassazione, sez. lavoro, con sentenza **del 19 maggio 2010, num. 12318** *ha riconosciuto il diritto delle vittime di molestie sessuali sul lavoro, ad un maxi risarcimento, anche se il danno biologico subito non è di grave entità; rimarcando l’odiosità di tali comportamenti che, di fatto, ledono beni costituzionalmente tutelati.*

Il caso ha riguardato una lavoratrice, dipendente di una concessionaria di auto che ha citato in giudizio il proprio datore di lavoro, accusandolo di molestie sessuali. Già la Corte di Appello di Torino, aveva riconosciuto alla vittima un risarcimento di 300 mila euro; la concessionaria impugnava la decisione dei giudici di appello, contestando da un lato la ricostruzione dei fatti, dall’altro l’ammontare del risarcimento, ritenuto eccessivo e sproporzionato.

La Suprema Corte ha confermato quanto stabilito dalla Corte di Appello sottolineando che, seppur in presenza di un danno biologico di lieve entità, è opportuno considerare *“anche la particolare gravità ed odiosità del comportamento lesivo e quindi la sua notevole capacità di offendere i beni personali costituzionalmente protetti indicati come lesi dalla lavoratrice”*.

Si può dunque legittimamente *“procedere ad una liquidazione equitativa del danno non patrimoniale sulla base di criteri diversi, che alludono esplicitamente, in particolare, per ciò che riguarda il c.d. danno morale da reato, alla menzionata odiosità della condotta lesiva, indotta soprattutto dallo stato di soggezione economica della vittima e per la parte concernente il c.d. danno esistenziale, al clima di intimidazione creato nell’ambiente lavorativo dal comportamento del datore di lavoro e al peggioramento delle relazioni interne al nucleo familiare”*.

§ 2

Per quanto riguarda l’evoluzione del quadro normativo in materia, nonché gli strumenti e le misure adottati nell’ordinamento nazionale per il contrasto e la prevenzione dei fenomeni in esame, si rimanda a quanto ampiamente illustrato nella parte dedicata a questi aspetti con riferimento al paragrafo 1.

Il Comitato chiede se le stesse regole di prova si applichino nei casi di molestie morali disciplinati da altre disposizioni del codice civile.

A tale riguardo, occorre segnalare, in via preliminare, alcune modifiche subite dal d.lgs del 9 luglio 2003, n.

216, ad opera del decreto legislativo 1 settembre 2011, n. 150 -*“disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione”*- che, al fine di ridurre il numero dei riti civili, ha modificato la disciplina processuale delle “controversie in materia di discriminazione”, per dare organicità ad una serie di provvedimenti emanati tra il 1998 ed il 2006 in attuazione di alcune direttive della Comunità Europea.

In generale, l'articolo 28 del D.Lgs. 150/2011 (in vigore come noto dal 6 ottobre 2011), include le “controversie in materia di discriminazione” tra quelle del Capo III, ovvero quelle “regolate dal rito sommario di cognizione” (Capo III *bis*, Titolo I del Libro IV del c.p.c.). Più in particolare, lo stesso articolo 28 prevede alcune disposizioni del tutto peculiari per la tutela antidiscriminatoria, che riproducono, in gran parte le norme dell'articolo 4 del d.Lgs. n. 216 2003 - richiamato in relazione ai casi di molestie morali - che ancora oggi costituisce il principale punto di riferimento normativo in tema di lotta alla discriminazione in materia di condizioni di lavoro.

Con la recente riforma operata dal d.Lgs. n. 150/2011 sono stati abrogati la maggior parte dei commi dell'articolo 4 del citato decreto 216.

Tali modifiche, tuttavia, non comportano un mutamento sostanziale della tutela antidiscriminatoria. dal momento che le nuove disposizioni dell'articolo 28 del d.Lgs. n. 150/2011 riproducono quasi fedelmente quanto previsto in precedenza dal testo del 2003.

In effetti, il comma 4 del citato articolo 28¹² corrisponde esattamente al comma 4 della precedente normativa, prescrivendo l'inversione dell'onere della prova (che spetta al convenuto) nel caso in cui l'attore “fornisca elementi di fatto [...] dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori”. Apprezzabile risulta, tuttavia, la reintroduzione della possibilità di desumere i suddetti elementi di fatto anche da dati di carattere statistico.

L'orientamento giurisprudenziale dominante, in effetti, pone a carico del lavoratore l'onere di provare tutti gli elementi di fatto che connotano la condotta vessatoria, e quindi l'inadempimento e il nesso causale tra questo e il danno patito, spettando invece al datore di lavoro provare l'assenza di colpa, e dunque che gli atti e i comportamenti posti in essere sono conformi all'obbligo di protezione di cui all'art. 2087 c.c., che in ogni caso non sono tra loro collegati da un intento persecutorio o discriminatorio, ovvero che l'inadempimento è stato determinato da un'impossibilità della prestazione per cause a lui non imputabili.

L'articolo 2087 del cod.civ. ha un campo di applicazione molto vasto, considerato dalla giurisprudenza una norma “aperta” e strumento sanzionatorio atto a punire tutte quelle condotte del datore di lavoro capaci di ledere la personalità e la dignità del lavoratore, con un regime probatorio di gran lunga favorevole al lavoratore. Le altre disposizioni del codice civile (sostanzialmente l'articolo 2043, norma di carattere generale, che prevede *l'obbligo di risarcimento in capo a colui che cagioni ad altri un danno ingiusto con qualunque fatto doloso o colposo*), cui si riferisce il Comitato, richiamate nel precedente rapporto, e a cui si ricorre in misura residuale rispetto all'articolo 2087, sono soggette al regime probatorio ordinario. Tuttavia, poiché il 2087 rappresenta la disposizione principale di riferimento relativamente alle condotte in esame, si può ragionevolmente affermare che il/la lavoratore/lavoratrice gode di un ambito di tutela molto esteso.

Si cita a tale riguardo un consolidato orientamento giurisprudenziale formulato con riferimento alla fattispecie dello “*straining*”.

“E' una forma attenuata di mobbing ove non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie che, comunque, ove si rilevano produttive di danno all'integrità psico-fisica del lavoratore, giustificano la pretesa risarcitoria fondata sull'art. 2087 c.c., norma che la Suprema Corte di Cassazione ha sottoposto ad interpretazione estensiva, costituzionalmente orientata al rispetto di beni essenziali e primari quali sono il diritto alla salute, la dignità umana e i diritti inviolabili della persona, tutelati dagli artt. 32, 41 e 2 Costituzione” (Cass. 04/11/2016, n.3291 – Cass. 19/02/2018, n.3977).

¹² 4. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata.

Anche rispetto al *mobbing* è la giurisprudenza ad intervenire, con una definizione ormai consolidata nell'ordinamento giuridico nazionale.

Per "*mobbing*" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

Di solito, lo scopo del *mobbing* è indurre il dipendente mobbizzato a lasciare il posto di lavoro.

Sotto il profilo medico e scientifico il fenomeno del *mobbing* è stato ampiamente studiato e dibattuto. Resta il fatto che non esiste una disciplina giuridica specifica per il *mobbing* e questo ha contribuito a creare non poche incertezze e dubbi sulla stessa qualificazione del *mobbing*.

Il *mobbing* non è costituito da un singolo fatto ma da una serie di condotte anche diverse tra loro ma inquadrabili in un unico schema.

Tra le varie espressioni del *mobbing* troviamo:

- *demansionamento e dequalificazione delle mansioni cui il dipendente è assegnato;*
- *emarginazione nel posto di lavoro;*
- *diffusione di informazioni offensive e false sul conto del mobbizzato;*
- *continue critiche relative al lavoro svolto dal mobbizzato;*
- *attacco all'immagine sociale del mobbizzato nei confronti dei colleghi.*

Il *mobbing* può provenire dall'alto (*mobbing verticale*), dal basso (*mobbing dal basso*) o da un lato (*mobbing orizzontale*).

Le condotte sistematicamente poste in essere verso il dipendente mobbizzato procurano allo stesso una vera e propria invalidità psico-fisica, ossia, una riduzione permanente della capacità lavorativa dell'individuo.

È dunque corretto inquadrare il *mobbing* all'interno della categoria delle *malattie professionali* che danno diritto al riconoscimento del danno biologico, come ammesso dall'Istituto nazionale di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Per il ristoro dei danni subiti a causa del *mobbing* il dipendente può chiedere il risarcimento al datore di lavoro. Ciò in quanto, sotto il profilo contrattuale, il *mobbing*, come più volte ribadito, costituisce una violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di sicurezza previsto dalla legge (articolo 2087 c.c.).

La giurisprudenza, come già evidenziato, ha chiarito che il datore di lavoro, per rispettare l'obbligo di sicurezza, non deve limitarsi ad attuare le misure di sicurezza previste dalle leggi sulla salute e sicurezza dei lavoratori, ma deve anche astenersi da qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

Da ciò discende non solo che il datore di lavoro non deve, in prima persona, compiere qualsiasi atto o fatto che leda l'integrità psico-fisica del prestatore di lavoro, ma ha anche l'obbligo di prevenire, dissuadere e azzerare qualsiasi condotta posta in essere da altri soggetti nell'ambito dell'organizzazione aziendale che possa ledere l'integrità psichica e fisica del dipendente e, come nel caso di specie, costituire *mobbing*.

Si tratta di un vero e proprio impegno contrattuale dell'azienda.

Per chiedere il risarcimento del danno il dipendente dovrà, in primo luogo, procedere con lettera diretta al datore di lavoro con cui gli chiede il risarcimento del danno da *mobbing* e con cui, peraltro, si interrompe il termine di prescrizione.

Se il datore di lavoro non risponde oppure ritiene che non sia un caso di *mobbing*, il lavoratore può ricorrere al giudice, richiedendo oltre l'accertamento delle fattispecie di *mobbing*, anche il risarcimento del danno subito.

Per quanto riguarda l'ulteriore richiesta di informazioni formulata dal Comitato (CEDS) sugli importi di risarcimento riconosciuti nei procedimenti per molestie morali, occorre richiamare quanto evidenziato con riferimento ai procedimenti per molestie sessuali.

L'entità del risarcimento a cui il dipendente può aver diritto dipende da diversi fattori: il danno è infatti personalizzato e deve essere provato, distinguendo anche tra danno patrimoniale e non patrimoniale.

Tuttavia, per capire a quanto può ammontare il danno da *mobbing* occorre distinguere le varie voci di danno di cui il dipendente può chiedere il risarcimento.

Innanzitutto, occorre considerare i *danni patrimoniali*. L'ammontare di questo tipo di danno dipende dalle spese affrontate in relazione al mobbing (es. *le somme spese per le cure mediche, psicologiche, subite in seguito a comportamenti mobbizzanti; mancato guadagno conseguente ad impoverimento delle capacità professionali del mobbizzato qualora il mobbing comporti inattività forzata del lavoro, la compromissione della immagine professionale, la perdita di chances, il mancato avanzamento di carriera*) ed alle sue conseguenze patologiche. Inoltre, rientra nel danno patrimoniale anche il "lucro cessante" come, ad esempio, la perdita del reddito se il datore di lavoro licenzia il dipendente come atto estremo di mobbing o lo demansiona riducendogli lo stipendio.

Per quanto concerne il *danno non patrimoniale*, in caso di mobbing viene richiesto:

- *il danno esistenziale o danno alla vita di relazione e sociale, anche in ambito extralavorativo (come nei rapporti familiari).*
La giurisprudenza ammette la risarcibilità del danno esistenziale ogni qualvolta la condotta illegittima viola un bene tutelato costituzionalmente e dunque, di certo, in caso di mobbing è risarcibile poiché è violato il diritto alla salute tutelato dalla Costituzione, all'articolo 32;
- *il danno morale, vale a dire il danno alla sfera emotiva subito a causa degli illegittimi comportamenti dei colleghi e/o superiori gerarchici si pensi a un mobbing compiuto con offese reiterate e altre umiliazioni e soprusi. In questo caso la giurisprudenza pare ammettere la risarcibilità del danno morale solo se il fatto illegittimo è reato. Il lavoratore potrebbe dunque chiedere prima l'accertamento della fattispecie penale, per poi chiedere il danno morale, anche considerando che spesso il mobbing è anche reato (ad esempio sotto il profilo delle lesioni personali colpose oppure della diffamazione);*
- *il danno biologico, ovvero la lesione dell'integrità psicofisica clinicamente accertabile. In questo caso occorre verificare qual è la percentuale di lesione dell'integrità psico-fisica accertata dalla perizia medico-legale. In base al valore percentuale e all'età del danneggiato è possibile risalire alla somma di denaro spettante a titolo di danno.*

I giudici del lavoro di solito liquidano, in via equitativa, ai sensi dell'articolo 1226 del codice civile¹³, i *danni da mobbing* (e da altre condotte moleste, quali *stalking*, ecc.), se non è possibile quantificarli nel loro preciso ammontare per una o più voci, adottano come parametro la retribuzione dovuta nel periodo in cui si è svolta e protratta la condotta mobbizzante.

Una nuova recentissima ordinanza della Cassazione (**Ord. n. 31558 del 04.11.2021**) ha affermato che, in caso di demansionamento il diritto al risarcimento dei danni decorre non da quando il lavoratore contesta la nuova collocazione, ma già dal momento in cui viene adibito alle nuove e inferiori mansioni, perché la condotta del datore costituisce un «illecito permanente».

Questo consente di ottenere un risarcimento maggiore e impedisce anche il decorso della prescrizione.

Il **Tribunale di Santa Maria Capua Vetere** (sentenza del **10 febbraio 2015**) esamina il caso di un lavoratore, dirigente medico di ortopedia, licenziato dalla azienda sanitaria ove prestava servizio: il soggetto riesce a dimostrare, con accuratezza e dovizia di particolari, tramite copiosa documentazione e risultanze processuali, come, per circa otto anni, sia stato sottoposto ad una serie di comportamenti vessatori ad opera dell'amministrazione ospedaliera.

In particolare, il ricorrente ha subito un progressivo ridimensionamento qualitativo e quantitativo delle mansioni svolte, fino ad essere sostanzialmente privato di tutte le attività rientranti nella sua qualifica professionale, sino ad arrivare all'inibizione dello svolgimento dell'attività chirurgica. A questo demansionamento si aggiungono *comportamenti vessatori, permanenti e sistematici: intimidazioni, contestazioni disciplinari di natura ricattatoria, totale disattenzione nei confronti delle reiterate e motivate richieste del ricorrente, continui trasferimenti da un ufficio all'altro, marginalizzazione*, e infine il *licenziamento*. Tutto ciò ha determinato un progressivo peggioramento delle condizioni di salute

¹³ Art. 1226 c.c. Valutazione equitativa del danno: "se il danno non può essere provato nel suo preciso ammontare, è liquidato dal giudice con valutazione equitativa".

dell'istante.

In conformità a quanto previsto dall'art. 2087 cod. civ. il ricorrente ha fornito prova del nesso causale tra l'effetto della violazione dell'obbligo di sicurezza che compete al datore di lavoro e il pregiudizio subito, mentre l'Azienda sanitaria convenuta si è limitata ad una generica contestazione di tutte le circostanze addotte.

In conclusione, l'azienda è stata condannata al risarcimento dei danni. In particolare, in merito alla quantificazione del danno da mobbing, il Tribunale ha riconosciuto la risarcibilità "di due distinte figure di danno, quello patrimoniale e quello non patrimoniale".

La prima fattispecie riguarda la "lesione economica", la seconda rappresenta il danno causato dalla lesione di interessi inerenti la persona di natura non economica, determinata dalla violazione di diritti inscindibili della persona riconosciuti dalla Costituzione. E tra questi, ovviamente, quello alla salute.

Nella categoria generale del "danno non patrimoniale" nel caso specifico si è anche tenuto in considerazione il danno professionale – consistente sia nel pregiudizio derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dal mancato raggiungimento di una capacità maggiore (cd "danno emergente"), sia nel pregiudizio subito per perdita di ulteriori possibilità di guadagno (cd "danno da lucro cessante").

Pronunciandosi sul ricorso proposto avverso la sentenza con cui la Corte d'appello aveva riformato, la somma quantificata come danno risarcibile conseguente al reato di *stalking*, la Corte di cassazione penale, Sez. V, con la **sentenza 9 giugno 2021, n. 22780** – nell'accogliere la tesi della difesa della parte civile, che si era lamentata della consistente quanto immotivata riduzione della somma determinata a titolo di risarcimento del danno (nella misura del 90%) – ha affermato l'importante principio secondo cui *in tema di liquidazione equitativa del danno morale conseguente al reato di atti persecutori, è sindacabile in sede di legittimità, come violazione dell'art. 1226 c.c. - norma di cui si deve tener conto nell'applicazione della legge penale, e, nel contempo, come ipotesi di assenza di motivazione, di "motivazione apparente", di "manifesta ed irriducibile contraddittorietà" e di "motivazione perplessa od incomprensibile"- la valutazione del giudice di merito che non abbia indicato, nemmeno sommariamente, i criteri seguiti per determinare l'entità del danno e gli elementi su cui ha basato la sua decisione in ordine al "quantum".* La liquidazione equitativa, anche nella sua forma cd. "pura", consiste in un giudizio di attento temperamento dei vari fattori di probabile incidenza sul danno nel caso concreto, sicché pur nell'esercizio di un potere di carattere discrezionale, il giudice è chiamato a dare conto, nella motivazione, del peso specifico attribuito ad ognuno di essi, in modo da rendere evidente il percorso logico seguito nella propria determinazione e consentire di valutare se siano rispettati i principi del danno effettivo e dell'integralità del risarcimento. Ne consegue che, allorché non siano indicate le ragioni della valutazione effettuata e non siano richiamati gli specifici criteri utilizzati nella liquidazione, la sentenza incorre sia nel vizio di nullità per difetto di motivazione, sia nel vizio di violazione dell'art. 1226 c.c.