

## **ARTICOLO 26**

**Diritto alla dignità sul lavoro**

## §.1

Nel precedente rapporto sull'articolo 26 della Carta Sociale Europea emendata era stato evidenziato come il governo italiano, a partire dal 2003, avesse intensificato la sua azione di tutela dei lavoratori contro le discriminazioni sul luogo lavoro. Tale azione si è concretizzata, innanzitutto, nell'emanazione dei decreti legislativi n. 215/2003 e n. 216/2003, che hanno recepito, rispettivamente, le direttive 2000/43/CE (riguardante la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica) e 2000/78/CE (concernente la parità di trattamento in materia di impiego e di condizioni di lavoro). Il quadro normativo vigente è stato completato dal decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145, che ha trasposto nell'ordinamento italiano la direttiva 73/2002/CE *"in materia di parità di trattamento tra uomini e donne riguardo l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e le condizioni di lavoro"*, e dal d.lgs. 198/2006, *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*.

Come descritto in precedenza, il d.lgs. 216/2003 ed il successivo decreto legislativo n. 145/2005 avevano esplicitamente incluso le molestie e le molestie sessuali fra i motivi di discriminazione. Tale orientamento è condiviso anche dalla direttiva 2006/54/CE, attualmente in fase di recepimento, che inserisce nella definizione di discriminazione anche *"le molestie e le molestie sessuali, nonché qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di aver rifiutato tali comportamenti o di esservisi sottomessa"*.

Anche la recente giurisprudenza ha mostrato una maggiore attenzione al tema delle molestie sessuali. La Corte di Cassazione, III Sezione penale, con la sentenza n. 27469 del 7 luglio 2008, ha individuato la molestia sessuale come *"una forma particolare di molestia, già prevista come reato dall'articolo 660 c.p., che prescinde da contatti fisici a sfondo sessuale e si estrinseca o con petulanti corteggiamenti non graditi o con altrettante petulanti telefonate o con espressioni volgari nelle quali lo sfondo sessuale costituisce un motivo e non un momento di condotta. In definitiva coincide con tutte quelle condotte, sessualmente connotate, diverse dall'abuso sessuale, che vanno oltre il semplice complimento o la mera proposta di instaurazione di un rapporto interpersonale"*. Nel caso specifico, la molestia sessuale ha la duplice connotazione di condotta persecutoria protratta nel tempo e finalizzata all'emarginazione del lavoratore, nonché di reato di maltrattamento commesso da una persona dotata di autorità per

l'esercizio di una professione (art. 572 c.p.). Infatti, l'articolo 572 del vigente codice penale ha ampliato la categoria delle persone che possono essere vittima di maltrattamenti, includendovi ogni persona sottoposta all'autorità dell'agente, ovvero al medesimo affidata per ragioni d'istruzione, educazione, ecc. Il rapporto di autorità sussiste ogni qualvolta una persona dipenda da un'altra mediante un vincolo di soggezione particolare (ricovero, carcerazione, rapporto di lavoro subordinato, ecc.). A parere della Corte, le molestie o gli abusi sessuali posti in essere nell'ambiente di lavoro possono essere configurate come maltrattamenti, in modo particolare se commessi dal datore di lavoro. Infatti, ai sensi dell'art. 2087 c.c., *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*. Inoltre, dalla lettura congiunta delle disposizioni contenute negli artt. 2043 e 2087 c.c., ne discende non solo il divieto per il datore di lavoro di porre in essere direttamente comportamenti vessatori riconducibili al *mobbing* o alle molestie sessuali, ma anche l'obbligo di attivarsi per impedire che tali comportamenti siano tenuti dai propri dipendenti.

La giurisprudenza ha altresì riconosciuto la legittimità del licenziamento in tronco di lavoratori che abbiano commesso atti di rilevante gravità nei confronti di altri dipendenti. In questo senso si è espressa la Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza 20 marzo 2007, n. 6621. La Suprema Corte, nel chiarire l'importanza e la gravità delle molestie sessuali, ha disposto che *"il prestatore di lavoro che molesta una collega, millantando, altresì, una intima conoscenza con la stessa, può essere licenziato"*. La stessa, inoltre, ha sancito la legittimità del licenziamento del lavoratore chiarendo che le molestie sessuali nell'ambiente lavorativo incidono in maniera pressante sulla salute e sulla serenità, anche e soprattutto professionale, del prestatore di lavoro.

*Il Comitato europeo dei diritti sociali aveva chiesto conferma sia della nullità del licenziamento imposto al lavoratore che si sia dichiarato vittima di molestie sul luogo di lavoro sia dell'obbligo, per il datore di lavoro, di reintegrare lo stesso senza alcuna condizione particolare.* Nel precedente rapporto sull'articolo 26 si era precisato che tutti i provvedimenti presi nei confronti di lavoratori che abbiano lamentato di avere subito molestie sul luogo di lavoro sono nulli. Il licenziamento è, pertanto, nullo ed il lavoratore ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro. Tale previsione è contenuta nell'articolo 3 (*"Licenziamento discriminatorio"*) della Legge 11 maggio 1990, n. 108 (*"Disciplina dei licenziamenti individuali"*) che sancisce la nullità del licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ed obbliga il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore che ritiene di essere stato vittima di molestie sessuali o, più generalmente di comportamenti vessatori da parte del datore di lavoro o di altri dipendenti, deve provare la condotta illegittima ed il nesso di causalità tra l'inadempimento delle misure ex art. 2087 c.c. ed il danno subito, mentre a carico del datore di lavoro rimane la prova di aver operato secondo le previsioni di legge. Le vittime di molestie, come specificato nei precedenti rapporti sull'articolo 20 e sull'articolo 26, possono chiedere l'ausilio dei/le Consiglieri/e di parità per l'azione in giudizio. Infatti i/le Consiglieri/e di parità, in caso di accertata discriminazione, hanno la facoltà di agire in giudizio in nome e per conto delle/dei lavoratrici/lavoratori, ovvero di intervenire *ad adiuvandum*, nei giudizi eventualmente promossi dalle/dai lavoratrici/lavoratori. La previsione si estende anche alle azioni in giudizio contro le discriminazioni basate sul sesso nei luoghi di lavoro.

La sesta sezione della Corte di Cassazione, con sentenza n. 16031 del 16 aprile 2009, ha affermato il diritto della Consigliera di Parità a costituirsi parte civile e ad ottenere un risarcimento nei processi per molestie sessuali sul luogo di lavoro, in qualità di *soggetto danneggiato*. Le Consigliere di Parità, sottolinea la Suprema Corte, sono legittimate a costituirsi parte civile, non solo come ente rappresentativo di interessi diffusi ma anche come soggetto "danneggiato" dal reato di maltrattamenti commessi nei confronti di più lavoratori, per il risarcimento del danno patrimoniale subito. La legittimazione processuale è motivata dagli scopi istituzionali di intervento riconosciuti alla Consigliera di Parità in quanto titolare dell'interesse pubblico al divieto di discriminazione sul luogo di lavoro. Il nuovo contesto normativo "*riconosce alla Consigliera di Parità un rafforzamento di strumenti per realizzare la pari dignità dei lavoratori negli ambienti di lavoro ed impedire che si crei un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo*". Le medesime conclusioni valgono anche per le organizzazioni sindacali.

I/le Consiglieri/e di Parità possono assistere il dipendente oggetto di molestie sessuali, qualora lo stesso lo ritenga opportuno, anche nella procedura informale di cui al *Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali per i dipendenti del Ministero del lavoro e della previdenza sociale* (ora Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali). Il Codice, adottato il 10 dicembre 1999, prevede l'intervento della Consigliera di Parità, su richiesta del dipendente oggetto di molestie sessuali, al fine di superare la situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro. La Consigliera deve comunicare alla persona che ha tenuto un comportamento scorretto di cessarlo in quanto offensivo, fonte di disagio ed interferente con lo svolgimento del lavoro. L'intervento della Consigliera deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede e deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi. Il dipendente molestato che non intende avvalersi di questo tipo di

intervento, può sporgere formale denuncia al dirigente dell'ufficio di appartenenza. Tale possibilità è prevista anche nel caso in cui il comportamento indesiderato dovesse permanere anche dopo l'intervento della Consigliera di Parità. Il dirigente è tenuto a trasmettere gli atti all'ufficio della Direzione Generale del Personale competente in materia di procedimenti disciplinari. Se il presunto autore delle molestie sessuali è il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia formale può essere inoltrata direttamente all'ufficio dei procedimenti disciplinari della Direzione del Personale. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. Nel caso in cui venisse accertata la fondatezza dei fatti nel corso del procedimento disciplinare, il dirigente dovrà adottare le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti, d'intesa con le organizzazioni sindacali e sentita la Consigliera di Parità. La competenza ad individuare le misure organizzative del caso sarà, invece, della Direzione Generale qualora l'autore delle molestie sessuali fosse il dirigente. Al termine del procedimento disciplinare che abbia accertato la fondatezza dei fatti denunciati dal dipendente, quest'ultimo ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto o di essere trasferito in un'altra sede che non gli comporti disagio. Qualora l'Amministrazione non riscontri alcun fondamento nella denuncia, potrà adottare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea in sedi che non creino disagio, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare. In questi casi è prevista la possibilità, per entrambi gli interessati, di esporre le proprie ragioni con l'eventuale assistenza delle organizzazioni sindacali.

L'art. 17 del CCNL 2002-2005 relativo al personale del comparto Ministeri disponeva che le amministrazioni adottassero, con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE.

A titolo puramente informativo, si fa presente che, recentemente, sono stati istituiti la Banca dati sulle discriminazioni e l'Osservatorio Nazionale sulle attività di conciliazione dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità. L'Osservatorio Nazionale nasce nell'ambito delle funzioni e dei compiti istituzionali attribuiti all'Ufficio e costituisce una raccolta sistematica di sentenze, decreti d'urgenza – ai sensi dell'art. 38 del D.Lgs. 198/2006 (Codice per le Pari Opportunità) – e provvedimenti di conciliazione in tema di diritto antidiscriminatorio e pari opportunità, emanati per la definizione di contenziosi connessi alla mancata o inesatta applicazione della normativa lavoristica, con particolare riferimento all'occupazione femminile. La banca dati, attualmente in fase di costituzione, può rappresentare un valido strumento di lavoro volto a coadiuvare non solo le

Consigliere di Parità nell'esercizio della loro attività di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori contro le discriminazioni sui posti di lavoro, ma anche gli avvocati, gli ispettori del lavoro, i consulenti del lavoro, i giudici nonché gli esperti della materia che si trovino ad affrontare tali problematiche e che intendano esercitare la conciliazione nell'ambito del dialogo sociale e delle politiche attive. Il monitoraggio costante del fenomeno antidiscriminatorio, l'analisi della giurisprudenza e della politica contrattuale e le prassi di conciliazione e mediazione poste in essere sul territorio nazionale dalla rete delle Consigliere di Parità, favoriscono la programmazione strategica di interventi finalizzati alla prevenzione del fenomeno discriminatorio ed alla corretta applicazione della normativa lavoristica, anche nell'ottica di sostenere l'occupazione femminile. Allo stato attuale, la banca dati contiene circa 80 provvedimenti (sentenze, ordinanze, decreti), emessi nel corso degli ultimi anni, che definiscono contenziosi in materia di discriminazioni di genere nelle selezioni pubbliche, retribuzione, progressione in carriera, gravidanza, congedi di maternità e congedi parentali, mobbing e molestie, licenziamento discriminatorio, età pensionabile, accesso al lavoro.

*A seguito della richiesta del Comitato europeo dei diritti sociali, contenuta nelle Conclusioni 2007, di conoscere gli orientamenti della giurisprudenza riguardo le azioni in giudizio finalizzate al risarcimento del danno in favore di persone vittime di molestie sessuali sul luogo di lavoro negli anni 2001-2004, periodo di riferimento del precedente rapporto del governo italiano sull'articolo 26, si fa presente quanto segue.*

Come era stato illustrato in precedenza, il quadro normativo tuttora in vigore è stato completato con i sopra citati decreti legislativi n. 145/2005 e n. 198/2006, la cui adozione è però avvenuta fuori dal periodo di riferimento per il VI° rapporto. Tuttavia, anche precedentemente all'emanazione dei provvedimenti citati, erano presenti nell'ordinamento italiano norme (costituzionali, civilistiche, penali e specialistiche) che agivano a protezione delle vittime di violenze psicologiche nonché di molestie sessuali, assicurando la tutela del lavoratore ed il risarcimento dei danni subiti in conseguenza dei comportamenti vessatori ed indesiderati subiti, oltre alla sanzione di tali comportamenti. Fra le norme costituzionali poste a tutela della persona in quanto tale e del lavoratore inserito nella realtà lavorativa vanno particolarmente segnalati gli articoli:

- Art. 32, che riconosce la tutela della salute come diritto fondamentale dell'uomo;
- Art. 35, che prevede la tutela del lavoro in tutte le sue forme;
- Art. 41, che vieta lo svolgimento dell'attività economica privata, se esercitata in contrasto con l'utilità sociale o qualora rechi danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana.

Vanno richiamati, inoltre, anche gli articoli del Codice civile (artt. 2043 e 2087) che definiscono, rispettivamente, la responsabilità, anche concorrente, extra-contrattuale e contrattuale del datore di lavoro.

Anche la giurisprudenza del periodo in esame si era orientata, nei procedimenti per molestie sessuali, al richiamo degli obblighi del datore di lavoro. Tale richiamo è contenuto nella sentenza del Tribunale di Milano del 30 gennaio 2001, che giudicava illegittimo il licenziamento irrogato ad una dipendente a causa delle proteste dalla stessa sollevate per essere stata sottoposta a molestie sessuali da un suo superiore. L'illegittimità di tale licenziamento è motivata dall'omessa verifica, da parte del datore di lavoro, della fondatezza delle proteste della dipendente molestata, fondatezza accertata in sede procedimentale. Il Tribunale di Milano ha ritenuto che gli apprezzamenti allusivi, le battute a sfondo sessuale, gli inviti a cena tendenziosi, le telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale nonché gli approcci perpetrati sul luogo di lavoro siano qualificabili come molestie sessuali e come tali lesivi della personalità, di cui la dignità personale è un attributo. Tali comportamenti danno luogo alla risarcibilità del danno in via equitativa. I parametri utilizzati nel caso di specie sono stati la durata, l'intensità e la gravità dell'offesa, la posizione delle parti e le circostanze in cui l'offesa è arrecata. Pertanto, il datore di lavoro messo a conoscenza della condotta del suo preposto e che non abbia agito secondo gli obblighi a lui imposti dall'art. 2087 c.c., va condannato, in solido, al risarcimento del danno. Il giudice ha condannato l'autore delle molestie e la società per la quale la dipendente lavorava a risarcire, in via equitativa, il danno subito dalla ricorrente nella misura di lire 50.000.000 (circa 25.000 euro).

*Il Comitato europeo dei diritti sociali, nelle Conclusioni 2007, ha chiesto di precisare se il datore di lavoro può essere ritenuto responsabile per atti di molestia sessuale compiuti da terzi nei confronti dei suoi dipendenti.*

Al riguardo, si fa presente che sono posti in capo al datore di lavoro sia gli obblighi derivanti dalle sopra richiamate norme del codice civile, nelle quali rientra anche il dovere di vigilanza affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali da colleghi e superiori, sia quelli previsti dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro che impongono la valutazione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Ad un livello più generale, l'attività di prevenzione deve basarsi sull'individuazione dei bisogni e sulla programmazione e pianificazione degli interventi. Queste indicazioni sono contenute nel Piano Sanitario Nazionale 2006-2008 del Ministero della Salute (ora Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali) e riguardano l'attività di

prevenzione finalizzata alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Occorre sottolineare che, nel corso degli ultimi anni, l'attività di prevenzione delle malattie professionali o, più in particolare, delle patologie correlate all'attività lavorativa, si è indirizzata anche verso le patologie derivanti dai rischi psico-sociali connessi all'organizzazione del lavoro (stress, burn-out, mobbing, etc.) od alle differenze di genere.

Nel 2007, l'ISPESL (Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro), ha dato vita ad una rete di centri territoriali denominata "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro". Ai centri sparsi lungo tutta la penisola (circa 18) possono accedere sia le singole persone con la richiesta del medico di famiglia sia i medici competenti ed i medici di famiglia che intendono approfondire la conoscenza delle patologie derivanti da disagio psicosociale ed acquisire gli strumenti per meglio valutarle.

Tra il 2005 e il 2007 sono state oltre 40.860 le richieste giunte agli oltre 50 sportelli mobbing degli osservatori regionali patrocinati dalle organizzazioni sindacali. Da un'indagine condotta dagli osservatori sull'attività degli sportelli negli anni 2005-2007, risulta che ad essere colpiti sono soprattutto le donne, mentre per quanto riguarda l'età il 50% dei casi si concentra tra le persone che hanno tra i 46 e 54 anni. Nel 40% dei casi di mobbing gli atti persecutori hanno una durata che va da 1 a 5 anni mentre per un 25% di casi tali atti possono protrarsi per oltre 10 anni.

Secondo un'indagine nazionale realizzata dall'ISPESL tra il 2002 ed il 2006 su "Costi diretti ed indiretti delle patologie mobbing correlate", il 6% dell'intera forza-lavoro, circa 1,4 milioni di lavoratori sono stati sottoposti a sofferenze psico-fisiche nel luogo di lavoro.

## §. 2

Si rinvia a quanto indicato nel precedente rapporto sul §. 2 dell'articolo 26 non essendo intervenute modifiche legislative.

*Il Comitato europeo dei diritti sociali, nelle Conclusioni 2007, ha chiesto di fornire degli esempi giurisprudenziali riguardanti i casi di mobbing.* Al riguardo, si riportano, di seguito, alcune sentenze indicative degli orientamenti della giurisprudenza in materia.

Con la Sentenza n. 119 del 2 aprile 2004, il Tribunale di Pinerolo ha accolto il ricorso di un lavoratore dipendente, ingiustificatamente licenziato, che era stato oggetto di mobbing. Il mobbing, nel caso in questione, consisteva in comportamenti vessatori comportanti calo di lavoro (fino alla totale assenza), isolamento nei rapporti umani e demansionamento poi culminati nel licenziamento del lavoratore stesso. Il Tribunale ha dichiarato illegittimo il licenziamento ed ha disposto il reintegro dello stesso, condannando il datore di lavoro

anche al risarcimento del danno non patrimoniale sotto forma di danno morale ed esistenziale. Secondo il giudice del lavoro, *"il danno esistenziale ha la caratteristica di abbracciare quelle compromissioni dell'esistenza quotidiana che siano accettabili e percepibili, traducendosi in modificazioni peggiorative del normale svolgimento della vita lavorativa, familiare, culturale e di svago"*. Il giudice ha ritenuto equo risarcire il danno morale, esistenziale e biologico subito dal ricorrente in € 14.198,00.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22858 dell'11 settembre 2008, ha individuato una serie di regole utili per identificare il mobbing con l'obiettivo di arrestare o, almeno diminuire, il fenomeno nonché di definire i margini per un risarcimento. A parere della Suprema Corte, il mobbing è costituito da una condotta protratta nel tempo e diretta a ledere il lavoratore. Caratterizzano questo comportamento:

- la sua protrazione nel tempo attraverso una pluralità di atti;
- la volontà che lo sorregge (diretta alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente);
- la conseguente lesione, attuata sul piano professionale o sessuale o morale o psicologico o fisico.

Lo specifico intento che lo sorregge e la sua protrazione nel tempo lo distinguono da singoli atti illegittimi. Fondamento dell'illegittimità è l'obbligo datoriale di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore. Il datore di lavoro è, pertanto, responsabile anche nel caso in cui il comportamento materiale (pur senza uno specifico intento lesivo) sia posto in essere da un altro dipendente. La responsabilità del datore (ove il comportamento sia direttamente riferibile ad altri dipendenti aziendali ed abbia intento lesivo) può discendere da colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo.

Per quanto concerne la protrazione del comportamento nel tempo nonché l'unitarietà dell'intento lesivo, è necessario che, da un canto, si dia rilievo ad ogni singolo elemento in cui il comportamento si manifesta (assumendo rilievo anche la soggettiva angolazione del comportamento, come costruito e destinato ad essere percepito dal lavoratore) e, d'altro canto, è necessario che i singoli elementi siano poi oggetto di una valutazione complessiva. Sulla base di quanto sopra espresso, sei mesi di protrazione della condotta mobizzante è un termine idoneo a giustificare la pretesa risarcitoria del dipendente.

Nel caso specifico, la ricorrente aveva chiesto la condanna dell'azienda presso la quale lavorava ed il risarcimento dei danni subiti (danno biologico, danno morale, danno patrimoniale, danno esistenziale) a causa del comportamento del datore di lavoro, qualificabile anche come mobbing, costituito da avances sessuali, minacce, ingiurie,

sottrazione di responsabilità lavorative, boicottaggio dei progetti, demansionamento, illegittimo trasferimento. La Corte ha accolto il ricorso.

La stessa Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 6907 del 20 marzo 2009, ha ritenuto che possono costituire episodio di mobbing anche i rimproveri orali da parte del superiore adottati con “toni pesanti” e davanti agli altri colleghi. I giudici hanno così confermato la condanna per mobbing di un’azienda milanese perché una sua dirigente aveva vessato per mesi una dipendente, con una serie di sanzioni disciplinari culminate nel licenziamento. La dipendente, licenziata dalla sua dirigente dopo 12 anni di lavoro nella stessa azienda, aveva fatto causa per mobbing per i continui rimproveri e il clima vessatorio a cui ha detto di essere stata sottoposta per mesi. Il giudice di primo grado e la Corte d’Appello di Milano avevano condannato l’azienda al risarcimento dei danni per 9.500 euro, ritenendo “eccessivi” sia i provvedimenti disciplinari che il licenziamento. La Cassazione ha confermato l’annullamento del licenziamento e la condanna dell’azienda al pagamento della somma precedentemente individuata. A parere della Corte le sanzioni erano illegittime e *“irrogate, in realtà, per ragioni strumentali ed in maniera sostanzialmente pretestuosa, amplificando l’importanza attribuita a fatti di modesta rilevanza”*. L’irrogazione delle sanzioni aveva la finalità di indurre la dipendente a dimettersi o a preconstituire una base per disporre il suo licenziamento.

*Nelle Conclusioni 2007, il Comitato europeo dei diritti sociali aveva chiesto se le previsioni contenute nel Codice di condotta contro le molestie sessuali fossero applicabili a tutti i casi di molestie, anche non aventi connotazione sessuale.* Al riguardo, si ricorda che i citati codici di condotta sono stati istituiti con l’esplicita finalità di prevenire le molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui queste si verifichino, di garantire procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi.

Il citato CCNL 2002-2005 del personale del comparto Ministeri, siglato in data 12 giugno 2003, aveva riconosciuto la necessità di avviare delle iniziative volte a contrastare la diffusione del fenomeno del mobbing, a prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, a migliorare la qualità e la sicurezza dell’ambiente di lavoro. A tal fine l’articolo 6 ha previsto l’istituzione dei Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing presso ciascuna amministrazione, allo scopo di:

- raccogliere dati relativi all’aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
- individuare le possibili cause del fenomeno;

- formulare proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

Sulla base delle proposte formulate dai Comitati, le amministrazioni dovevano provvedere alla costituzione ed al funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, all'istituzione della figura del consigliere/a di fiducia nonché alla definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie. Era prevista, altresì, la possibilità di attuare idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale finalizzati sia ad incrementare la consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze sia a favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti.

I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del contratto e da un pari numero dei rappresentanti dell'amministrazione.

Si fa presente che anche i CCNL degli altri comparti del pubblico impiego hanno previsto l'istituzione dei Comitati Paritetici.