

**TUTELA DELLA DIGNITÀ
DELLE DONNE E DEGLI UOMINI
SUL LAVORO**

MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

A cura di Lucia Basso
Consigliera regionale di parità del Veneto

cleup

Prima edizione Febbraio 2006

Consigliera regionale di parità del Veneto

UFFICIO presso VENETO LAVORO
Via Ca' Marcello, 67 - 30172 Mestre (Venezia)
Tel. 041 2794410-11-12 Fax: 041 2794426
E-mail: consigliera.parita@regione.veneto.it

A DISPOSIZIONE

martedì e giovedì previo appuntamento

Presentazione

Anche la XIV Legislatura si conclude con un nulla di fatto per quanto riguarda l'approvazione di leggi specifiche per la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e per combattere efficacemente i fenomeni delle molestie sessuali e del mobbing.

Sulle *molestie sessuali* il sonno è sceso nel dicembre del 2001, quando la maggioranza ha respinto in Commissione lavoro del Senato la richiesta di procedura abbreviata con la motivazione che "un argomento così importante richiede una maggiore riflessione". Dopo di che non c'è stata nessuna discussione, mentre non risulta se ci sia stata la riflessione. E questo a circa 15 anni dalla presentazione di proposte e disegni di legge sulla materia.

Per quel che attiene alle 21 proposte di legge sul *mobbing* – un segnale chiaro che l'argomento è di moda – la discussione, iniziata nel febbraio 2002, si è fermata il 14 dicembre scorso nella discussione sullo schema di testo unificato del Comitato ristretto, presentato il 28 giugno scorso. Si discute se la legge debba essere a *costo zero*, se il mobbing sia sanzionabile solo se è dimostrata l'intenzionalità dell'autore dei comportamenti lesivi, se la norma debba essere leggera (*soft law*) ed affidare la facoltà di adottare codici antimolestie ai soggetti che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro.

In effetti, dagli inizi degli anni novanta, nell'ambito della contrattazione nazionale, si è sviluppata un'ampia iniziativa per recepire la normativa europea, definire codici di condotta, istituire l'ufficio della consigliera/consulente di fiducia, promuovere informazione e formazione. Protagonisti i Coordinamenti delle donne Cgil, Cisl e Uil e i nascenti Comitati paritetici per le pari opportunità, affiancati da associazioni di volontariato e, non ultime, dalle Consigliere di parità.

È noto, a chi si occupa di queste tematiche, che il primo accordo "per la promozione del Codice di condotta e per la realizzazione di attività di informazione e di formazione sulle molestie" – tra l'ANCI Toscana e i Coordinamenti donna Cgil, Cisl, Uil – risale al 1994 e fa da "battistrada" per numerosi enti, anche fuori della Toscana. Nel settore di lavoro privato la prima esperienza significativa è stata quella della Electrolux Zanussi di Porcia. Attualmente, in tutti i comparti pubblici, è prevista la definizione di questi strumenti, sulla base di schemi allegati ai contratti.

Con ciò non si vuole sostenere, ovviamente, che una normativa statale specifica sia inutile o superflua. A parte il *merito* – risulta difficile contrastare effettivamente ed efficacemente molestie sessuali e mobbing – è la mancanza di un quadro legislativo nazionale la causa della supplenza di

altri soggetti, come Regioni o INAIL - non sempre nei limiti della legittimità - e della stessa attività giurisdizionale ordinaria, amministrativa e costituzionale.

Se il quadro dell'iniziativa legislativa non lascia ben sperare, la situazione concreta e la recente legislazione in materia di parità inducono all'ottimismo.

Occorre proseguire nell'impegno e nella iniziativa che hanno portato al recepimento della normativa europea nei contratti. In Italia esistono risorse e strumenti, come i comitati per le pari opportunità e per il mobbing, che devono essere sollecitati a perseverare nell'attività di analisi, studio, ricerca del fenomeno e di proposta di soluzioni, e ad adoperarsi affinché in sede contrattuale siano acquisite norme più adeguate. Di pari passo vanno stimulate, intensificate e valorizzate attività ed iniziative di informazione e sensibilizzazione, da parte degli organismi istituzionali per la parità, unitamente alla crescita dell'interesse del mondo della scuola e dell'università per la formazione di una cultura di genere. Si tratta di programmi che partano dalla conoscenza approfondita della normativa comunitaria e nazionale, soprattutto nelle prospettive aperte dal Decreto legislativo n. 145 del 30 maggio 2005, che recepisce la Direttiva 2002/73/Ce del Parlamento Europeo e del Consiglio sull'attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro: norme che definiscono "discriminazioni sul lavoro" le molestie sessuali e le molestie morali (mobbing).

C'è dunque una realtà in movimento - strumenti, risorse, attività, intelligenza e passione - che consente di progredire in maniera significativa in termini di "qualità" e di "benessere" del lavoro e di cultura della tutela della dignità.

In questa direzione si muove il programma della Consigliera di parità del Veneto, tanto nell'ambito complessivo della dimensione di genere e di lotta contro ogni tipo di discriminazione, tanto nelle materie più specifiche di cui ci occupiamo in questa pubblicazione.

L'impegno di fare la nostra parte, di fornire il nostro contributo per traguardi sempre più avanzati, affinché l'obiettivo delle pari opportunità non resti un'utopia.

Lucia Basso
Consigliera regionale di parità
del Veneto

DAL PROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ 2005-2006

Situazione occupazionale maschile e femminile nel Veneto

Istituzione di un call center per la consulenza delle aziende con più di 100 dipendenti nella compilazione del rapporto sulla situazione occupazionale maschile e femminile

Report statistico e ricerca sui risultati dei rapporti aziendali pervenuti.

Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e flessibilità

Servizio di informazione e assistenza ad aziende e lavoratori/lavoratrici per favorire l'applicazione e la sperimentazione di progetti di azioni positive per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e per contrastare i rischi di segregazione e di discriminazione.

Osservatorio dell'impatto sul clima aziendale e sui dipendenti della sperimentazione di azioni positive nelle 15 aziende venete che hanno ottenuto il finanziamento statale.

Diffusione della "Cultura della parità in ambito di lavoro"

Progetto ed attivazione del portale web della Consigliera regionale, che fornirà informazione, documentazione e consulenza.

Progetti di studio e ricerca

Differenziali salariali tra uomini e donne nel lavoro pubblico e privato del Veneto.

Uscita delle donne dal mercato del lavoro per maternità e congedi parentali.

Utilizzo del capitale umano delle donne immigrate.

Donne artigiane e sistema bancario/finanziario veneto

Laboratori di studio, ricerca e formazione

Laboratorio per l'elaborazione di un modello di intervento per la prevenzione e risoluzione dei casi di discriminazione sul lavoro fondate sul sesso, in collaborazione con le Consigliere provinciali, i Servizi per l'impiego del Veneto e l'Agenzia Veneto Lavoro.

Laboratorio per esperti/e in prevenzione e risoluzione dei casi di molestie e mobbing nei luoghi di lavoro, in collaborazione con l'Università di Verona.

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DEL VENETO

MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

Perché un Laboratorio di formazione?

Nei Ministeri ed in tutte le Amministrazioni locali, Aziende sanitarie, scuole e università *sono da coprire migliaia di posti di consiglieri/e di fiducia*, esperti/e nella prevenzione e soluzione dei casi di molestie e mobbing. Lo prevedono i contratti e lo stesso vale per aziende private.

Per questo incarico non sono sufficienti titoli generici, ma *servono competenze specialistiche e professionalità che non esistono sul mercato e che bisogna dunque "creare"*, per fornire gli strumenti e l'attitudine necessari all'approccio multidisciplinare (psicologico, legale e di mediazione) richiesto in una materia così delicata e complessa.

A questo obiettivo punta il Laboratorio, che rientra tra i compiti di informazione e formazione della Consigliera di parità e si realizza in collaborazione con l'Università di Verona.

Corso di perfezionamento e aggiornamento universitario per Consigliere di fiducia

Il Corso inaugura il Laboratorio di formazione.

È patrocinato da Regione, Province e Comuni capoluogo del Veneto e sostenuto dalla Regione, dalla Delegata del Rettore e dal Comitato pari opportunità, dal Centro studi Gestione e innovazione nelle amministrazioni pubbliche, da Veronainnova e da Confcommercio Veneto.

Si svolge presso l'Università di Verona in sei lezioni di 8 ore - tenute da docenti universitarie, esperti e dalla stessa Consigliera di parità del Veneto - in cui la "teoria" è integrata dalla "discussione ed elaborazione dei casi".

Vi partecipano 35 fra professionisti e funzionari di enti pubblici.

Al termine è prevista una prova (scritta e orale) per l'attribuzione del *titolo di consigliere/a di fiducia* e il rilascio dell'*attestato di frequenza*.

Modulo I IL CONTESTO 18 novembre 2005 - L'approccio giuridico: discriminazioni, molestie, mobbing. / 2 dicembre 2005 Codici di condotta, procedura informale e formale. Le sanzioni disciplinari nel lavoro pubblico e privato.

Modulo II L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO / 16 dicembre 2005 - L'organizzazione del lavoro pubblico e privato. Analisi di clima. L'organizzazione e la dimensione di genere / 20 gennaio 2006 - La valutazione dei rischi psico-sociali. Il ruolo del medico competente. Le costrittività organizzative.

Modulo III LA GESTIONE DEI CASI / 3 febbraio 2006 - Tecniche di ascolto, metodologia del colloquio. / 17 febbraio 2006 - La gestione del servizio. Introduzione al *conselling* e mediazione.

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DEL VENETO

Parte Prima
LA NORMATIVA COMUNITARIA

Capitolo primo LE MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO

Premessa

Sin dalla *Risoluzione del 29 maggio 1990* sulla tutela degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro¹ il Consiglio delle CE invitava gli Stati membri, tra l'altro, a promuovere la consapevolezza che le molestie sessuali "possono, in determinate circostanze, essere contrarie al principio della parità di trattamento nel lavoro". Invito che viene rinnovato e rafforzato da parte della Commissione europea nella *Raccomandazione 92/131 del 27 novembre 1991* sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro².

Da queste premesse - e dalla considerazione che la mancata approvazione, da parte degli Stati membri, di una legge in materia non è dovuta "soltanto a mancanza di sensibilità, ma anche alle difficoltà di tracciare con esattezza le caratteristiche del fenomeno" - si è sviluppato un iter molto complesso (studi, ricerche e iniziativa legislativa) approdato al varo di 4 Direttive³ sulla parità nelle quali, accanto alla riformulazione dei concetti di discriminazione (diretta ed indiretta), si trova la definizione delle molestie sessuali e ambientali che sono considerate discriminazioni fondate sul sesso.

Ma non si tratta ancora di un punto di arrivo, in quanto l'entrata in vigore delle direttive apre, a sua volta, una prospettiva caratterizzata dalla necessità di ridefinire il terreno normativo nel quale vada inserita la lotta al fenomeno delle molestie, nell'ambito della strategia contro le discriminazioni. In questa direzione si muovono importanti proposte in corso di approvazione: la proposta di Direttiva del PE e del Consiglio (25 agosto 2005) per la rifusione, in un unico strumento, di sei direttive riguardanti la parità in materia di occupazione; la proposta di Regolamento del PE e del Consiglio (8 marzo 2005) per la costituzione di un Istituto europeo per uguaglianza di genere; la proposta di Decisione del PE e del Consiglio (1 giugno 2005) per l'istituzione, nel 2007, dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti.

In attesa di un quadro normativo ben definito, la materia della tutela della dignità degli uomini e delle donne contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, ancora oggi, va inquadrata nella regolamentazione contenuta in due provvedimenti basilari:

- la *Raccomandazione 92/131 della Commissione del 27 novembre 1991* sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, con l'allegato *Codice di condotta* relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali;
- la *Risoluzione del Parlamento europeo A3-0043/94 dell'11 febbraio 1994* sulla designazione di un consigliere nelle imprese.⁴

Nell'introduzione al Codice di condotta, soffermandosi sulla consistenza del fenomeno, la Commissione evidenzia, secondo il *Rapporto Rubenstein*⁵ "le molestie sessuali rappresentano un problema grave per un gran numero di lavoratori nell'ambito della

¹ Si veda a pagina 45.

² Si veda a pagina 46.

³ *Direttiva 2000/43/CE* del Consiglio del 29 giugno 2000; *Direttiva 2000/78/CE* del Consiglio del 27 novembre 2000; *Direttiva 2002/73/CE* del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002; *Direttiva 2004/113/CE* del Consiglio del 13 dicembre 2004.

⁴ Si veda a pagina 56.

⁵ *La dignità della donna nel lavoro* - Rapporto sul problema delle molestie sessuali negli Stati membri della Comunità europea, ottobre 1987, a cura di Michael Rubenstein.

Comunità europea e una ricerca condotta negli Stati membri ha confermato, senza possibilità di dubbio, che i ricatti sessuali sul posto di lavoro non rappresentano un fenomeno isolato. È risaputo invece che, per milioni di donne nella Comunità europea, le molestie sessuali rappresentano un lato sgradevole ed inevitabile della loro vita attiva".

L'assenza di proteste e di denunce non significa che le molestie non si verifichino, ma semplicemente che chi le subisce è riluttante a denunciarle per imbarazzo, per timore di non essere creduta, di essere derisa o, peggio ancora, di subire ulteriori ritorsioni e anche perché, comunque, è convinta che non se ne farà nulla.

Utilizzando in vario modo questa normativa si è venuto realizzando, anche nel nostro Paese, un complesso di esperienze, a livello sia individuale che collettivo, sorretto da interventi contrattuali, iniziative legislative ed anche passaggi giurisdizionali e con il coinvolgimento di numerosi soggetti, pubblici e privati, come istituzioni, autorità ed enti pubblici, parti sociali, datori di lavoro pubblici e privati, volontariato.

Pertanto il quadro d'insieme della materia, che si fornisce nelle pagine seguenti, discende dalle due norme citate. È corredato da un *itinerario normativo* sino alle più recenti direttive per la lotta contro le discriminazioni.

Definizione e caratteristiche della molestia sessuale

Secondo il Codice di condotta *per molestia sessuale si intende* ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offende la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Siamo in presenza di una molestia sessuale quando:

1. il comportamento sia sconveniente, offensivo e indesiderato per chi lo subisce;
2. il rifiuto o l'accettazione del comportamento sia assunto, esplicitamente o implicitamente, come motivo di decisioni che influenzino assunzione, mantenimento del posto, accesso alla formazione, promozione, retribuzione o qualsiasi altra decisione riguardante il lavoro (ricatto sessuale);
3. tali comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

Le molestie possono essere *classificate secondo vari tipi*

- *Comportamenti fisici a connotazione sessuale*: contatti fisici non desiderati (dai "toccamenti" fino agli atti di libidine violenta);

- *comportamenti verbali a connotazione sessuale*: quando la vittima è oggetto di mire sessuali (profferte, inviti, galanterie oscene, frasi a doppio senso, allusioni oscene);

- *comportamenti non verbali a connotazione sessuale*: quelli che suscitano sensazioni di disagio o di minaccia (mostrare foto, figure, oggetti pornografici, compiere gesti di significato sessuale);

- *comportamenti basati sul sesso*: quelli che rendono insopportabile l'ambiente di lavoro (umiliazioni e insulti con riferimento al sesso, osservazioni ingiuriose).

Le categorie particolarmente esposte

La Commissione cita uno studio condotto in diversi Stati membri che documenta il nesso esistente tra il rischio di molestia a sfondo sessuale e la vulnerabilità di chi la subisce, secondo il quale le categorie più esposte sono: donne separate e divorziate; donne più giovani e nuove assunte; lavoratrici non tutelate da un contratto regolare; lavoratrici che svolgono professioni non specificamente femminili; donne affette da menomazioni, lesbiche o appartenenti a minoranze razziali.

Ma non solo le donne. Anche gli uomini possono essere vittime di molestie sessuali e di conseguenza dovrebbero poter beneficiare degli stessi diritti per quanto riguarda la tutela della dignità. Sono facilmente esposti a molestie di questo tipo omosessuali e lavoratori in giovane età.

Autori delle molestie possono essere tanto i colleghi, quanto superiori, dirigenti, datori di lavoro e suoi familiari.

La vittima

Com'è ormai provato dalle ricerche effettuate sull'argomento in più paesi e dall'esperienza di coloro che si occupano delle vittime, le molestie sessuali possono avere effetti devastanti sull'equilibrio emotivo e sull'efficienza lavorativa di chi le subisce.

L'ansia e lo stress provocati da comportamenti e abusi del genere producono i seguenti effetti: – causano conseguenze negative e danni, a breve e lungo termine (assenze per malattia; minore efficienza lavorativa; allontanamento dal posto di lavoro e ricerca di nuova occupazione, con evidente peggioramento delle prospettive professionali e di carriera); – compromettono, talora con effetti incalcolabili, salute, morale e fiducia in se stesse.

LE DEFINIZIONI IN VIGORE

Le molestie sono da considerarsi ... una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

Definizione formalmente simile nella *Direttiva 2000/43/CE* del Consiglio del 29 giugno 2000 e nella *Direttiva 2000/78/CE* del Consiglio del 27 novembre 2000.

Molestie

Situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od 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.

Le molestie e le molestie sessuali ... sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate.

Il rifiuto di, o la sottomissione a, tali comportamenti da parte di una persona non possono essere utilizzati per prendere una decisione riguardo a detta persona.

Definizioni formalmente simili nella *Direttiva 2002/73/CE* del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 e nella *Direttiva 2004/113/CE* del Consiglio del 13 dicembre 2004

L'ambiente di lavoro e gli altri lavoratori

Le molestie sono comportamenti non consoni al luogo di lavoro, in quanto inquinano l'ambiente e coinvolgono negativamente chi vi assiste o ne viene a conoscenza o è chiamato a testimoniare. Anche nei confronti di questi ultimi va garantita la tutela da ricatti o altre conseguenze spiacevoli.

Il datore di lavoro

Gli effetti negativi delle molestie sessuali sono risentiti anche dal datore di lavoro. Secondo il *Codice* "vi è infatti un impatto diretto sulla redditività dell'impresa nel caso in cui il personale si assenti per malattia o si licenzi perché esposto a molestie ses-

suali. Ne risente anche l'efficienza economica dell'impresa in cui si registra un calo di produttività dei lavoratori costretti ad operare in un clima in cui non viene rispettata l'integrità personale".

Soluzione dei casi concreti

La normativa europea prevede:

- una *procedura informale*: che consiste in un primo approccio in via pacifica (colloquio con l'autore: diretto, se è un collega, ed eventualmente con la presenza di una persona di fiducia; consegna di una lettera; opera di mediazione di un collega, di un superiore, di un *consulente di fiducia*);

- una *procedura formale*: con la presentazione della denuncia (al dirigente incaricato a tal fine o al servizio del personale che si occupa del procedimento disciplinare) e articolato in diverse fasi: indagine preliminare e provvedimenti cautelativi; indagini vere e proprie destinate a concludersi, se i fatti sono provati, con l'applicazione delle sanzioni.

Oltre al livello interno all'azienda e all'ente, e quando questo non sia sufficiente, la normativa prevede che la denuncia possa essere portata sia ad organismi istituzionali di conciliazione sia davanti al giudice penale e civile.

Informazione, sensibilizzazione e prevenzione

Interventi contro le molestie e per la diffusione della cultura della tutela della dignità nei luoghi di lavoro sono "raccomandati" tanto agli *Stati membri* (che, in qualità di datori di lavoro, dovrebbero dare l'*esempio*) quanto alle *parti sociali*. In particolare *i datori di lavoro dovrebbero*:

- definire una *dichiarazione di principio*;

- predisporre una *guida pratica* su come intende comportarsi rispetto al fenomeno, meglio se condivisa/contrattata con il sindacato (*codice di condotta*);

- diffondere questi materiali e fare campagne di sensibilizzazione;

- designare e formare personale da impiegare su questo versante e, soprattutto, istituire e far funzionare l'ufficio della *consigliera di fiducia*.

Itinerario normativo

I precedenti della Raccomandazione e del Codice di condotta del 1991

Le premesse della Raccomandazione e il Codice richiamano disposizioni e altre iniziative (indagini, ricerche ecc.) che rappresentano le tappe del cammino delle istituzioni comunitarie verso la definizione del Codice stesso.

*Risoluzione dell'11 giugno 1986 sulla violenza contro le donne*⁶.

Il Parlamento europeo invita il Consiglio, la Commissione, i governi degli Stati membri, le Commissioni per l'uguaglianza delle opportunità ed i sindacati "a svolgere campagne d'informazione concertate volte a creare un'adeguata consapevolezza dei diritti individuali di tutti i lavoratori". Nell'ambito di una politica di lotta alla violenza nei confronti delle donne, in tutte le sue forme, sono previsti studi ed altri interventi sul tema delle molestie sessuali nel mondo del lavoro.

⁶ GUCE n. C 176 del 14 luglio 1986.

Ottobre 1987

Viene presentato lo studio *La dignità delle donne nel lavoro*-Rapporto sul problema delle molestie sessuali negli Stati membri della Comunità europea, a cura di *Michael Rubenstein*.

Risoluzione del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro⁷.

Il Consiglio *sollecita* la Commissione ad "elaborare per il 10 luglio 1991, in collaborazione con le parti sociali e previa consultazione con gli Stati membri e le autorità nazionali che si occupano di eguaglianza delle opportunità, un *codice di condotta* sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, che fornisca orientamenti basati su esempi e sulle prassi più appropriati esistenti negli Stati membri per avviare e proseguire una politica positiva intesa a creare nel mondo del lavoro un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la loro dignità umana".

Terzo programma d'azione comunitaria a medio termine (1991-1995) del 6 novembre 1990 sulla parità di opportunità tra donne e uomini

La protezione della dignità delle donne e degli uomini nel lavoro è indicato come il primo dei campi in cui la Commissione si impegna ad adottare misure specifiche "previa consultazione dei Governi, delle autorità nazionali responsabili della politica di parità e delle parti sociali, un *codice di buona condotta* riguardante la protezione della dignità degli uomini e delle donne nel lavoro che fornirà linee direttrici basate su esempi e prassi che hanno dato buona prova negli Stati membri".

*Risoluzione del 21 maggio 1991*⁸

Il Consiglio *invita* le parti sociali, tra l'altro, "a proseguire e intensificare il dialogo sociale sui temi delle responsabilità professionali e familiari e della tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro".

*Risoluzione del 12 luglio 1991*⁹

Il Parlamento Europeo torna a sollecitare la definizione, al più presto, di un programma per l'elaborazione e l'approvazione delle direttive in materia di parità uomo-donna ...e, nella fattispecie, quelle relative alla tutela della dignità di uomini e donne sul posto di lavoro.

*Parere del Comitato economico e sociale sulla proposta di Raccomandazione e di Codice*¹⁰. Tra le Osservazioni generali sembrano assolutamente degne di rilievo:

- La consapevolezza che "per favorire una presa di coscienza in materia e prevenire il problema, occorre innanzitutto dimostrare come il fenomeno sia stato ampiamente sottovalutato per quanto riguarda sia il numero delle persone interessate, sia l'effettiva natura del comportamento in questione."

- La delusione "per il fatto che il codice di condotta si limiti ad una Raccomandazione: Data la gravità e l'estensione del fenomeno delle molestie sessuali o dei comportamenti indesiderati e considerato che i Ministri si sono già pronunciati al riguardo, il Comitato ritiene che occorra elaborare almeno una raccomandazione del Consiglio che conduca, eventualmente in un secondo tempo e previo controllo comunitario, all'approntamento di uno strumento CEE più vincolante, con un adeguato grado di impegno politico e di rigore".

⁷ GUCE n. C 157 del 27 giugno 1990. Si veda a pagina 46.

⁸ GUCE n. C 142 del 31 maggio 1991.

⁹ GUCE n. C 240 del 16 settembre 1991.

¹⁰ GUCE n. C 14 del 20 gennaio 1992.

- La condivisione per la chiara enfasi posta sul carattere "indesiderato" del comportamento, da contrapporre al "comportamento amichevole"; la sollecitazione al Consiglio a prendere in considerazione la proposta presentata da lungo tempo dalla Commissione e volta a modificare l'onere della prova nei casi di discriminazione sessuale"; la sollecitazione alla Commissione "ad esaminare le modalità dell'inclusione del codice di condotta nei lavori attualmente in corso sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro".

Alla Raccomandazione e al Codice del 1991 seguono:

Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991 relativa all'applicazione della raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali¹¹.

Risoluzione del Parlamento europeo 11 febbraio 1994 sulla designazione di un consigliere nelle imprese¹².

Dalle verifiche alle Direttive del 2000

Raccomandazione, Codice e Dichiarazione del Consiglio delineano un programma concreto finalizzato alla tutela della dignità della persona sul lavoro e alla lotta contro le molestie, per ridurle al minimo, per creare un ambiente nel quale siano esclusi tali comportamenti e sia garantita l'inviolabilità fisica e psichica della persona. Sono fissati veri e propri appuntamenti di verifica e di consuntivo ai quali sono chiamati, in primo luogo, la Commissione e il Consiglio.

Nell'ambito di questo programma, e sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri negli anni 1994 e 1995 circa i provvedimenti adottati, la Commissione emana i seguenti atti:

Relazione di valutazione sulla Raccomandazione che ribadisce la necessità di progredire in questo campo.

Comunicazione del 24 luglio 1996 riguardante la consultazione delle parti sociali sulla prevenzione delle molestie sessuali sul lavoro¹³.

A causa delle differenti opinioni delle parti sociali sul modo migliore di procedere si è resa necessaria una seconda consultazione sulla possibilità di definire una strategia globale a livello europeo per lottare contro le molestie sessuali sul posto di lavoro.

*Comunicazione del 19 marzo 1997*¹⁴.

Di fronte alla scarsa efficacia delle legislazioni nazionali la Commissione fa presente che, in mancanza di un accordo a livello europeo, è determinata "a ricercare altri mezzi (fino all'adozione di un *testo giuridico vincolante*) che consentano di prevenire le molestie sessuali. Essa adotterà tuttavia una decisione definitiva soltanto alla luce delle osservazioni ricevute nel corso della consultazione".

Nuovo studio a circa dieci anni dal Rapporto Rubenstein (1997). Rispetto ai tre ambiti della ricerca, lo studio evidenzia:

¹¹ GUCE n. C 27 del 4 febbraio 1992.

¹² GUCE n. C 61 del 28 febbraio 1994. Si veda a pagina 56.

¹³ COM (96) 373 def. Non pubblicata nella GUCE.

¹⁴ SEC (97) 568 def. Non pubblicata nella GUCE.

- *Evoluzione legislativa negli Stati membri*: Il livello di consapevolezza del fenomeno negli Stati membri è ancora molto basso e lo dimostra la mancanza di una legislazione adeguata;

- *estensione del fenomeno*: Una conclusione sorprendente. L'assenza di una definizione universale di ciò che sono le molestie sessuali rende più difficile valutare obiettivamente e quantificare il fenomeno. Tuttavia la percentuale di lavoratrici che hanno ricevuto indesiderate proposte sessuali o sono state vittime di una qualche forma di molestia sessuale può essere stimata intorno al 40-50%: e precisamente da un minimo del 35% (Italia, Francia, Portogallo) ad un massimo del 60-80% (in alcune parti della Grecia e della Spagna);

- *strategie poste in essere dalle parti sociali*: L'orientamento sindacale presenta tre posizioni: la prima, che punta all'inserimento nei contratti di norme specifiche; la seconda, che vede la possibilità di intervento all'interno di un cambiamento culturale complessivo sui posti di lavoro; la terza, che pone l'accento sull'attività di prevenzione (informazione e formazione).

*Proposta del 7 giugno 2000 di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio che modifica la Direttiva 76/207/CEE. relativa all'attuazione del principio di 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, e proposta modificata di Direttiva, presentata il 6 giugno 2001*¹⁵ sulla base di pareri e proposte di modifiche ed emendamenti.

La Commissione dà seguito alla sua determinazione a ricercare altri mezzi (fino all'adozione di un testo giuridico vincolante) che consentano di prevenire le molestie sessuali e ad assumere una decisione definitiva in mancanza di un accordo tra le parti a livello europeo.

Va riconosciuta, prima di tutto, l'importanza fondamentale dello strumento usato: non più raccomandazioni, dichiarazioni, pareri o risoluzioni, ma una direttiva, cioè un atto giuridico vincolante, quanto ad obiettivi e a risultati, per gli Stati membri.

Nel merito appare evidente l'intento di inserire esplicitamente la tutela della dignità e la lotta alle molestie nell'ambito della normativa e della strategia contro le discriminazioni e per la completa affermazione del principio della parità di trattamento.

È questa la direzione verso la quale si muovono le istituzioni europee con le seguenti direttive:

Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica¹⁶.

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro¹⁷.

Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio

¹⁵ GUCE n. C 270 del 25 settembre 2001.

¹⁶ GUCE n. L 180 del 19 luglio 2000. Direttiva recepita con Decreto legislativo 9 luglio 2003, n.215 .

¹⁷ GUCE n. L 303 del 2 dicembre 2000. Direttiva recepita con Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 .

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 lavoro¹⁸.

Per quanto attiene alle molestie sessuali così si esprime la Commissione europea nella *Relazione annuale sulle pari opportunità nell'Unione europea* del 2002, presentata il 5 marzo 2003.

“Una delle riforme chiave affronta il tema delle molestie sessuali sul lavoro. Per la prima volta a livello Ue, un atto giuridico vincolante dà una definizione della molestia sessuale e la vieta come forma di discriminazione fondata sul sesso. La direttiva proibisce ogni forma di comportamento sessuale non desiderato, che provochi una situazione intimidatoria o degradante, ed invita urgentemente i datori di lavoro ad adottare misure preventive contro qualsiasi forma di discriminazione nonché a stilare periodicamente delle relazioni sulla parità per il personale.

L'adozione di convenzioni collettive che stabiliscano norme per porre fine alla discriminazione fondata sul sesso viene fortemente incoraggiata.

La direttiva impone inoltre la creazione di organi addetti alla parità negli Stati membri e concede a quest'ultima ampi poteri per controllare i progressi e fornire assistenza a coloro che presentano reclami contro le discriminazioni sessuali.

Essa prevede inoltre che l'indennità accordata ai lavoratori dipendenti vittime di discriminazione debba essere proporzionale ai danni subiti, escludendo a priori qualsiasi limite massimo...”.

Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura¹⁹.

¹⁸ *GUCE n. L 269 del 5 ottobre 2002*. Direttiva recepita con Decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145 .

¹⁹ *GUCE n. L 373 del 21 dicembre 2004*.

Capitolo secondo IL MOBBING SUL POSTO DI LAVORO*

Introduzione

Il mobbing sul posto di lavoro rappresenta un problema rilevante per la manodopera europea. I costi sono considerevoli, sia per il lavoratore che per l'organizzazione. Il mobbing dovrebbe essere considerato inoltre un comportamento non etico, oppressivo e pertanto inaccettabile nell'ambiente di lavoro. La prevenzione del mobbing sul posto di lavoro è uno degli obiettivi contenuti nella comunicazione della Commissione europea²⁰ riguardante una nuova strategia per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Che cos'è il mobbing?

Non c'è una definizione univoca di mobbing che sia internazionalmente riconosciuta. Un esempio di definizione è il seguente:

Il mobbing sul posto di lavoro consiste in un comportamento ripetuto, irragionevole, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un rischio per la salute e la sicurezza. In questa definizione:

"comportamento irragionevole" sta ad indicare un comportamento che, secondo una persona ragionevole e tenuto conto di tutte le circostanze, perseguita, umilia, intimidisce o minaccia;

"comportamento" comprende le azioni di singoli individui o di un gruppo. Si può far uso di un certo sistema di lavoro per perseguitare, umiliare, intimidire o minacciare;

"rischio per la salute e la sicurezza" comprende il rischio alla salute mentale o fisica del lavoratore dipendente.

Il mobbing spesso implica uno sviamento o abuso di potere, nel qual caso la vittima del mobbing può incontrare difficoltà nel difendersi.

Il mobbing può comportare aggressioni sia verbali che fisiche, così come atti più subdoli come la denigrazione del lavoro di un collega o l'isolamento sociale e può comprendere la violenza, sia fisica che psicologica.

Il mobbing è un grosso problema? Chi ne è colpito?

Chiunque, in qualsiasi organizzazione, può essere vittima del mobbing. I risultati di un sondaggio condotto nell'Unione Europea²¹ mostrano che il 9% dei lavoratori europei, pari a 12 milioni di persone, segnalano di essere stati vittime di mobbing nel 2000 per un periodo di 12 mesi. Si registra comunque un'ampia variazione nella prevalenza segnalata del mobbing nei vari Stati membri dell'UE. È possibile che queste

* Per una sintesi del fenomeno e della sua regolamentazione riportiamo la *Scheda informativa FACTS n. 23* pubblicata dall'*Agenzia europea per la Sicurezza e la salute sul lavoro*, che fornisce informazioni e suggerimenti destinati a coloro che intendono agire concretamente per affrontare il mobbing sul posto di lavoro.

²⁰ Comunicazione della Commissione - Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società; una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006. Commissione europea.

²¹ Terza indagine europea sulle condizioni di lavoro nel 2000 - Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Lussemburgo, 2001.

differenze non dipendano soltanto da differenze nel verificarsi del fenomeno, bensì anche a differenze culturali nell'attenzione dedicata al mobbing ed alla sua conseguente segnalazione.

La prevalenza del mobbing è massima nei posti di lavoro dove la domanda che ricade sull'individuo è alta, mentre è basso il grado di controllo che l'individuo stesso può esercitare sul proprio lavoro, alzando il livello dell'ansia.

Perché si verifica il mobbing?

Si possono distinguere *due tipi di mobbing*:

- 1) quale conseguenza dell'escalation di un conflitto interpersonale;
- 2) quando la vittima non è coinvolta in un conflitto, ma si trova accidentalmente in una situazione in cui vengono compiuti atti di aggressione da parte di un "mobber". Fare della vittima un "capro espiatorio" è un esempio di questo tipo di mobbing.

Alcuni fattori suscettibili di aumentare la probabilità del mobbing comprendono:

- una cultura organizzativa che tollera il mobbing o non lo riconosce come un problema;
- un cambiamento repentino nell'organizzazione;
- l'insicurezza del posto di lavoro;
- la scarsa qualità del rapporto tra il personale e la direzione, nonché un basso livello di soddisfazione nei confronti della leadership;
- la scarsa qualità del rapporto tra i colleghi;
- i livelli estremamente elevati delle richieste che vengono avanzate al lavoratore;
- una politica del personale carente e valori comuni insufficienti;
- un aumento generalizzato del livello di stress legato all'attività lavorativa ;'
- conflitti di ruolo.

Inoltre, il mobbing può subire un'escalation a causa di fattori individuali e situazionali, come discriminazione, intolleranza, problemi personali ed uso di droghe o alcool.

Quali sono le conseguenze?

Per le vittime del mobbing, le conseguenze possono essere rilevanti. Sono stati riscontrati sintomi a carico della salute fisica, mentale e psicosomatica: per esempio, stress, depressione, calo dell'autostima, autobiasimo, fobie, disturbi del sonno, problemi digestivi e muscoloscheletrici. Tra le vittime del mobbing sono comuni anche disturbi da stress di carattere post-traumatico, simili ai sintomi che si manifestano dopo esperienze traumatiche di altra natura, quali disastri o aggressioni. Questi sintomi possono persistere per anni dopo gli avvenimenti che li hanno originati. Altre conseguenze possono essere l'isolamento sociale, l'insorgere di problemi familiari o finanziari a causa dell'assenza o dell'allontanamento dal lavoro.

A livello organizzativo, i costi del mobbing possono consistere in un maggior assenteismo e rotazione del personale, nonché minor efficacia e produttività, non soltanto per le vittime del mobbing, ma anche per gli altri colleghi, che risentono del clima psicosociale negativo dell'ambiente di lavoro. Possono essere alte anche le richieste di danni legali conseguenti a casi di mobbing.

Legislazione

La Commissione europea ha introdotto alcune misure per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori. La direttiva 89/391 del Consiglio del 1989 contiene le disposizioni di base per la salute e la sicurezza sul lavoro ed attribuisce ai datori di lavoro la responsabilità di garantire che i lavoratori dipendenti non soffrano danni per colpa del lavoro, anche come conseguenza del mobbing. Tutti gli Stati membri hanno recepito questa direttiva nel loro ordinamento ed alcuni hanno anche elaborato delle guide sulla prevenzione del mobbing. Seguendo l'approccio contenuto nella direttiva per l'eliminazione o la riduzione del mobbing, i datori di lavoro, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, dovrebbero:

- mirare ad impedire il mobbing;
- valutarne i rischi;
- agire in maniera adeguata per prevenire i danni.

Una guida sull'applicazione della valutazione del rischio e della prevenzione dello stress legato alla vita lavorativa, è fornita nella scheda informativa n. 22, che sarà d'aiuto anche per il mobbing.

Il mobbing è citato nella guida della Commissione europea sullo stress legato all'attività lavorativa²², il Parlamento europeo ha inoltre approvato una risoluzione sul mobbing sui posto di lavoro²³.

Il Parlamento europeo:

"esorta gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del mobbing, "

Raccomanda:

- agli Stati membri di fare in modo che le organizzazioni private e pubbliche, nonché le parti sociali, attuino politiche di prevenzione efficaci;
- l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze
- l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze;
- la messa a punto di un'informazione e di una formazione di lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico.

Attualmente pochi paesi europei hanno adottato una legislazione specifica in materia di mobbing sul posto di lavoro. In una serie di paesi, tuttavia, una legislazione in tal senso è allo studio o in via di preparazione, mentre alcuni paesi hanno adottato delle misure di carattere regolamentare sotto forma di carte sociali, linee guida e risoluzioni.

²² Guida sullo stress legato all'attività lavorativa "Spice of Life-r Kisss of Death" (Sale della vita o veleno mortale?). Occupazione ed affari sociali, Salute e sicurezza sul lavoro, Commissione europea, 1999.

²³ Si veda a pagina 58.

Come prevenire il mobbing sul posto di lavoro?

La prevenzione del mobbing è un elemento chiave se si vuole migliorare la vita lavorativa ed evitare l'emarginazione sociale. Importante intervenire tempestivamente contro un ambiente di lavoro devastante: i datori di lavoro non devono aspettare che siano le vittime a lamentarsi. Talvolta, comunque, può essere difficile distinguere tra il mobbing ed il conflitto interpersonale. Una strategia a due livelli potrebbe essere la strategia più efficace, con sforzi specifici diretti contro il mobbing e contemporaneamente miglioramenti apportati all'ambiente di lavoro psicosociale. Il coinvolgimento in tale strategia dei lavoratori e dei loro rappresentanti sarà cruciale per il suo successo.

1. Miglioramento generalizzato dell'ambiente di lavoro psicosociale²⁴:

- dare ai singoli lavoratori la possibilità di scegliere le modalità di esecuzione del proprio lavoro;
- diminuire l'entità delle attività monotone e ripetitive;
- aumentare le informazioni concernenti gli obiettivi;
- sviluppare uno stile di leadership;
- evitare definizioni imprecise di ruoli e mansioni.

2. Sviluppo di una cultura organizzativa i cui standard e valori siano contro il mobbing:

- una consapevolezza, da parte di tutti, del significato del mobbing;
- indagare l'estensione e la natura del fenomeno;
- formulazione di una politica [vedi riquadro];
- distribuire/comunicare efficacemente gli standard ed i valori dell'organizzazione a tutti i livelli organizzativi, per esempio tramite manuali destinati al personale, riunioni informative, bollettini;
- fare in modo che gli standard ed i valori dell'organizzazione siano noti ed osservati da tutti i lavoratori dipendenti;
- migliorare la responsabilità e la competenza del management per quanto riguarda la gestione dei conflitti e la comunicazione;
- stabilire un contatto indipendente per i lavoratori;
- coinvolgere i dipendenti ed i loro rappresentanti nella valutazione del rischio e nella prevenzione del mobbing.

3. Formulazione di una politica contenente orientamenti chiari per interazioni sociali positive, fra cui:

- sollecitare l'impegno etico dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti a creare un ambiente in cui non ci sia posto per il mobbing;
- delineare i tipi di azione che sono accettabili e quelli che non lo sono;
- esporre le conseguenze dell'infrazione degli standard e dei valori dell'organizzazione, con le relative sanzioni;
- indicare dove e come le vittime possono trovare un aiuto;
- impegnarsi ad impedire che i fatti segnalati producano "rappresaglie";

²⁴ Vedi anche la scheda informativa n. 22 sulla prevenzione dello stress legato all'attività lavorativa e la scheda n. 13 sulla gestione con successo della prevenzione degli infortuni.

- spiegare la procedura per segnalare gli episodi di mobbing;
- chiarire il ruolo di dirigenti, supervisori, colleghi di contatto/supporto, rappresentanti sindacali;
- dettagliare i servizi di consulenza e di supporto disponibili, per la vittima e per chi pratica il mobbing;
- mantenere la riservatezza.

Norme collegate²⁵

Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GUCE n. L 183 del 29 giugno 1989) modificata (si veda GUCE n. L 284 del 31 ottobre 2003).

Raccomandazione 90/326/CEE della Commissione del 22 maggio 1990, riguardante l'adozione di un elenco europeo delle malattie professionali (GUCE n. L 160 del 26 giugno 1990.). Sostituita dalla Raccomandazione del 19 settembre 2003.

Risoluzione del Consiglio del 3 giugno 2002 su una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (2002-2006) (GUCE n. C 161 del 5 luglio 2002).

Raccomandazione del Consiglio, del 18 febbraio 2003 relativa al miglioramento della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi (GUCE n. L 53 del 28 febbraio 2003).

Decisione del Consiglio del 22 luglio 2003 che istituisce un comitato consultivo per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro (GUCE n. C 218 del 13 settembre 2003) che ha il compito di assistere la Commissione nella preparazione ed attuazione delle decisioni in materia di sicurezza e di salute sul lavoro, facilitando, in particolare, la cooperazione tra gli Stati membri e le organizzazioni sindacali.

Raccomandazione della Commissione del 19 settembre 2003, sull'elenco europeo delle malattie professionali (GUCE n. L 238 del 25 settembre 2003). Sostituisce la Raccomandazione 90/326/CEE e risponde alla necessità di disporre di uno strumento aggiornato in vista dell'allargamento dell'Unione e adeguato alle prospettive aperte dalla "strategia comunitaria della salute e sicurezza sul lavoro 2002-2006".

Risoluzione del Parlamento Europeo del 17 febbraio 2005 sulla promozione della salute e sicurezza sul lavoro.

Il mobbing sul posto di lavoro è naturalmente collegato con la disciplina prevista dalle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE che riguardano la lotta alle discriminazioni²⁶.

²⁵ Questo breve elenco di norme, che integra quelle citate nella *scheda* e nella *documentazione*, è redazionale. Si vedano, inoltre, i documenti richiamati nelle note alla Risoluzione del PE del 17 febbraio 2005, a pagina 77.

²⁶ Si veda al capitolo precedente, *Itinerario normativo*, a pagina 15.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, che ha sede a Bilbao, fornisce agli organi comunitari, agli Stati membri e agli ambienti interessati, le informazioni tecniche, scientifiche ed economiche utili al fine di promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro, in un contesto di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

L'Agenzia collabora con istituti, fondazioni, organismi specializzati e programmi esistenti a livello comunitario.

Ha personalità giuridica ed è dotata di un consiglio di amministrazione (composto da rappresentanti dei governi degli Stati membri, delle organizzazioni dei datori di lavoro, delle organizzazioni dei lavoratori e della Commissione europea) che designa tra i suoi membri, Presidente e vicepresidenti. Legale rappresentante dell'Agenzia è il Direttore nominato dal consiglio di amministrazione su proposta della Commissione per un periodo di 5 anni, rinnovabile.

Regolamento CE n. 2062 del Consiglio del 18 luglio 1994 (GUCE n. L 216 del 20 agosto 1994) modificato (si veda GUCE n. L 184 del 15 luglio 2005).

L'Agenzia pubblica una serie di SCHEDE INFORMATIVE volte a contribuire alla lotta contro lo stress legato alla attività lavorativa e alcuni dei suoi principali fattori scatenanti. Segnaliamo:

n. 24 del 24 maggio 2002

La violenza sul lavoro

n. 30 del 25 settembre 2002

Lo stress sul lavoro

n. 31 del 25 settembre 2002

Consigli pratici destinati ai lavoratori su come affrontare lo stress legato all'attività lavorativa e le sue cause

n. 32 del 25 settembre 2002

Combattere la pressione psicosociale e ridurre lo stress legato al lavoro

n. 42 del 14 ottobre 2003

Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro

n. 43 del 14 ottobre 2003

Inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi

Il sito web dell'Agenzia è <http://agency.osha.eu.int>

La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che ha sede a Dublino, è un organo tripartitico dell'Unione, istituito nel 1975, per: - valutare e analizzare le condizioni di vita e di lavoro; - fornire pareri e consulenze ai responsabili della politica sociale; - contribuire al miglioramento della qualità della vita; - rilevare le evoluzioni e le tendenze, in particolare per quanto riguarda quelle che determinano cambiamenti. Più in particolare si occupa di: - organizzazione del lavoro; - problemi specifici di alcune categorie di lavoratori; - aspetti a lungo termine del miglioramento dell'ambiente; - ripartizione nello spazio delle attività umane e loro distribuzione nel tempo.

La Fondazione favorisce lo scambio di informazioni e di esperienze, facilita i contatti fra le università, le amministrazioni e le organizzazioni della vita economica e sociale ed incoraggia azioni concertate. Collabora con gli istituti, le fondazioni e gli organismi specializzati nazionali o internazionali e garantisce un'adeguata cooperazione con l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute. È dotata di personalità giuridica e comprende un consiglio di direzione, ufficio di presidenza, un direttore e un vicedirettore.

Regolamento CEE n. 1365 del 2 giugno 1975 (GUCE n. L 139 del 30 maggio 1975) modificato (si veda GUCE n. L 184 del 15 luglio 2005).

Capitolo terzo IL CONSIGLIERE NELLE IMPRESE

Un referente per i casi di molestie sessuali

Ad un referente per prevenire e combattere le molestie sessuali sul lavoro fa riferimento il *Codice di condotta* allegato alla Raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, nella parte in cui raccomanda ai datori di lavoro le procedure da adottare per la soluzione dei casi concreti.

Ma è la *Risoluzione* del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994 che detta le regole per la *designazione di un consigliere nelle imprese*. Mediante inviti, richieste e sollecitazioni sono delineati compiti, responsabilità, poteri ed altre modalità che dovrebbero caratterizzare questa figura destinata ad assumere una notevole importanza non soltanto per la consulenza ed assistenza alle vittime e per la soluzione di casi concreti, ma anche per la prevenzione, l'informazione, la formazione e, in generale, per l'attuazione e lo sviluppo di politiche e prassi intese a creare un ambiente di lavoro esente da molestie e ricatti a connotazione sessuale e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona.

In particolare gli Stati membri della Comunità sono invitati:

- a *creare rapidamente*, all'interno delle amministrazioni e degli enti pubblici, *posti di consigliere* per combattere le molestie sessuali, proteggendo tanto le vittime quanto i testimoni. Si tratta di dare il *buon esempio*, di produrre l'effetto esempio già richiamato nella Raccomandazione e nel Codice e che viene imposto anche alle istituzioni comunitarie;

- *ad adottare una legislazione* che obblighi i datori di lavoro privati a fare altrettanto all'interno delle loro aziende. Sono fortemente incoraggiate la concertazione tra le parti sociali e la collaborazione con gli organismi nazionali di ispezione del lavoro.

Per un simile posto il Parlamento Europeo ritiene che le donne siano in situazione migliore in quanto, costituendo il maggior numero di vittime, sono maggiormente in grado di creare un clima di fiducia e di comprensione reciproca.

La consigliera fornisce consulenza e svolge azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione sulle varie forme di molestie e sui mezzi per farle cessare. Ad essa vanno forniti mezzi, garanzie dalle rappresaglie e per la salvaguardia dell'indipendenza, formazione adeguata.

Gli Stati membri dovrebbero, infine:

- "esigere dai loro organi incaricati del controllo dell'applicazione della legislazione in materia di lavoro l'elaborazione di testi che forniscano alle vittime delle molestie sessuali informazioni sui vari gradi di ricorso;

- organizzare "campagne di informazione allo scopo di favorire un clima di prevenzione contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro". Il Parlamento Europeo chiede, in particolare, che le misure adottate siano portate a conoscenza di tutti i lavoratori sin dal momento dell'assunzione, con in nome del consigliere, l'orario e il luogo dove può essere contattato.

Una persona di fiducia per il mobbing

Con la Risoluzione del 20 settembre 2001²⁷ il Parlamento Europeo

- dopo aver esortato "gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del mobbing" (*punto 10*)

- ed aver sottolineato "espressamente la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società per il mobbing e la violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno" (*punto 11*),

raccomanda

"agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze;

"in tale contesto, la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi" (*punto 12*).

²⁷ Si veda a pagina 58.

Parte Seconda
LA SITUAZIONE IN ITALIA

Capitolo primo LA LEGISLAZIONE

Il *Codice di condotta europeo* ricorda che "a seconda delle legislazioni nazionali *la molestia sessuale può essere considerata anche un reato punibile dalla legge* o contravvenzione ad altri obblighi da essa imposti, segnatamente nel campo della salute e della sicurezza, oppure a quelli che, a livello contrattuale o altro, incombono ad un datore di lavoro".

In Italia numerose sono le norme della *Costituzione* poste a tutela della persona in quanto tale e del lavoratore inserito nella realtà lavorativa (artt. 2, 3, 4, 32, 35, 36, 41). Tra queste, in particolare, vanno segnalati gli articoli: 32, che riconosce la tutela della salute come diritto fondamentale dell'uomo; 35, che prevede la tutela del lavoro in tutte le sue forme; 41, che vieta lo svolgimento della attività economica privata se esercitata in contrasto con l'utilità sociale o qualora rechi danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana.

Purtroppo *non c'è una legge specifica* né per le molestie sessuali né per il mobbing. Tuttavia per far cessare molestie ed abusi o per richiedere il risarcimento dei danni, è possibile ricorrere a norme che prevedono una tutela di tipo civilistico o penale. Anche per il *mobbing* esistono norme che, in sede di giudizio, possono assicurare la tutela del lavoratore vittima di violenze psicologiche, il risarcimento dei danni, la sanzione dei comportamenti mobbizzanti.

LE DEFINIZIONI IN VIGORE

Decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145²⁸

Costituisce discriminazione diretta ... qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Si ha *discriminazione indiretta* quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

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.

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.

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi *precedenti* 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.

²⁸ *GU n. 173 del 27 luglio 2005.*

CODICE CIVILE²⁹

Si consideri l'art. 2087 (*Tutela delle condizioni di lavoro*), secondo il quale "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessari a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Il datore di lavoro potrebbe essere chiamato a rispondere per inadempimento contrattuale ed a risarcire i danni qualora fosse a conoscenza della molestia e non avesse provveduto a rimuoverla.

Per quanto riguarda il *mobbing* è necessario distinguere le ipotesi in cui l'autore sia un superiore o un collega della vittima, da quelle in cui sia il datore di lavoro. Nella prima ipotesi potrà essere chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2043 che così stabilisce: "qualunque fatto doloso o colposo che causa ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno". Questo vale anche per, ma nei confronti di quest'ultimo può essere applicato anche l'art. 2087 che, oltre a vietargli di porre in essere direttamente comportamenti lesivi, gli impone di attivarsi per impedire che tali comportamenti siano tenuti dai propri dipendenti.

Il lavoratore dovrà provare la condotta illegittima ed il nesso di causalità tra l'inadempimento delle misure imposte dall'art. 2087 ed il danno subito, mentre a carico del datore di lavoro rimane la prova di aver operato secondo le disposizioni di legge. La scelta del meccanismo di tutela più idonea spetterà al lavoratore stesso.

Sentenze della CORTE DI CASSAZIONE (a titolo esemplificativo)

Sentenza n. 411 del 24 gennaio 1990 / Il risarcimento per la lesione della salute non può essere limitato al danno patrimoniale emergente (spese di cura) e al lucro cessante (perdita di guadagno), ma va esteso al danno biologico "inteso come lesione al bene dell'integrità psichica in sé e per sé". Un principio seguito dai giudici di merito. Secondo il *Tribunale di Cosenza* (15 giugno 2005) secondo la quale l'articolo 2087, obbligando il datore di lavoro a tutelare la personalità morale dei prestatori di lavoro, si presta a tutelare il lavoratore anche da tutta una serie di pregiudizi conseguenti all'attività mobbizzante, al di là delle tradizionali voci del danno patrimoniale e del danno biologico. Sulla base di tali principi, nel caso di condotta persecutoria rientrante nella nozione di mobbing, al lavoratore che provi il nesso causale tra detta condotta ed una serie di conseguenze pregiudizievoli a lui occorse (quali, ad esempio, oltre al danno patrimoniale ed al danno biologico, il danno all'immagine, il danno da demansionamento, le sofferenze per le mortificazioni subite e, più in generale, la mancata esplicazione della propria personalità attraverso l'attività lavorativa), compete il risarcimento di tale pregiudizio".

Sentenza n. 5491 del 2 maggio 2000 / In materia di danno biologico si deve fare riferimento all'art. 2087 e non genericamente all'art. 2043 che obbliga l'autore di un fatto ingiusto al risarcimento del danno, con la conseguenza sostanziale che non è il lavoratore che deve provare i fatti, ma il datore di lavoro.

Sentenze n. 8267 del 1997 e n. 1307 del 2000 / In base all'art. 2087 il datore di lavoro è responsabile qualora la salute dei lavoratori risulta compromessa da un eccessivo impegno o anche da un eccessivo e continuativo carico di lavoro straordinario ed ha pertanto il dovere di adottare un organico adeguato al volume produttivo della sua azienda.

Sempre in tema di demansionamento segnaliamo una sentenza del *Giudice del lavoro di Venezia* (7 dicembre 2005) che ha condannato un Istituto di credito della regione a 500 mila euro di indennizzo a favore di un suo funzionario, colpito da una "lunga ed illegittima condotta di dequalificazione professionale e personale". L'indennizzo comprende il danno biologico e quello derivante da dequalificazione e demansionamento.

²⁹ Si veda a pagina 86.

In generale, per quanto riguarda gli intervenuti della magistratura ordinaria, accanto a sentenze che hanno ad oggetto comportamenti previsti da norme giuridiche specifiche - art. 2103 c.c. (dequalificazione professionale o demansionamento; art. 594 c.p. (reato di ingiurie) - ve ne sono altre avverso comportamenti che, pur assumendo in pratica le caratteristiche di mobbing (specialmente quando sono ripetitivi), non sono regolati da norme ad hoc, per cui, ai fini della tutela, si ricorre a varie norme del codice civile, soprattutto ai già citati articoli 2043 e 2087.

Sotto il profilo civilistico è anche possibile esperire la tutela in via d'urgenza prevista dall' art. 700 del codice di procedura civile, in presenza di comportamenti vessatori o discriminatori che pongono in grave pericolo i diritti del lavoratore.

CODICE PENALE³⁰

Non esiste un reato di "molestia sessuale" all'interno (ma anche fuori) del posto di lavoro. A seconda dello svolgimento dei fatti si ricorre, in caso di denunce, ad altre figure previste dal codice penale: atti di libidine violenti (art.521), atti osceni (art.527), comportamenti ingiuriosi, offensivi dell'onore e del decoro della persona (art.594), molestie o disturbo alle persone (art.660). In particolare l'art.660 stabilisce che "chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino ad un milione".

Dal canto loro i comportamenti mobizzanti, nel caso in cui provocassero malattie professionali, potrebbero rientrare nel reato di lesione personale colposa (art. 590).

Anche in sede penale, ovviamente, occorre valutare in concreto se la compromissione dell' integrità psico-fisica del lavoratore sia riconducibile ad una condotta del datore di lavoro colposa o dolosa.

DIRITTO DEL LAVORO E NORME SPECIFICHE

Innanzitutto le leggi per la tutela della parità fra uomo e donna e la lotta a tutte le forme di discriminazione.

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 [STATUTO DEI LAVORATORI] - *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*³¹

LEGGE 9 novembre 1977, n. 903 - *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*³²

LEGGE 10 aprile 1991, n. 125 - *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*³³ che prevede, tra l'altro, la possibilità di *agire in giudizio* contro il datore di lavoro in caso di *discriminazione*³⁴.

³⁰ Si veda a pagina 87.

³¹ *GU n. 131 del 27 maggio 1970.*

³² *GU n. 343 del 17 dicembre 1977.* Modificata dal Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 e dal Decreto legislativo 30 maggio 2005, n.145.

³³ *GU n. 88 del 15 aprile 1991.* Modificata dal Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 e dal Decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145.

³⁴ Si veda a pagina 106.

Mentre non esiste una legislazione specifica per le molestie sessuali, per quanto concerne il mobbing vanno segnalate, in particolare:

DECRETO LEGISLATIVO 19 settembre 1994, n. 626 – *Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CEE, 97/42, 98/24 e 99/38 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*³⁵.

Afferma il diritto alla salute inteso non solo come assenza di malattia, ma anche come assenza di disagio, segnando il passaggio dall'idea della tutela della integrità fisica del lavoratore all'idea della tutela della sua integrità psico-fisica. Ne deriva non solo la responsabilità esplicita del datore del lavoro per la prevenzione, ma anche l'ammissione del risarcimento del danno biologico.

DECRETO LEGISLATIVO 23 febbraio 2000, n. 38 – *Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, e le malattie professionali a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144*³⁶.

Introduce, con alcune eccezioni, la tutela assicurativa INAIL del danno biologico.

CIRCOLARE INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003 - *Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche*³⁷.

DECRETO MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI 27 Aprile 2004 *Elenco delle malattie per le quali e' obbligatoria la denuncia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 139 del testo unico, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni*³⁸.

Il TAR del Lazio, a seguito di ricorso avverso i due ultimi provvedimenti, ha annullato la Circolare e confermato il Decreto (Sentenza del 5 maggio 2005)³⁹.

DIRETTIVA DEL MINISTERO DELLA FUNZIONE PUBBLICA *sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni*⁴⁰.

LEGGI REGIONALI

La prima a legiferare sul mobbing è stata la Regione Lazio con la Legge 11 luglio 2002, n. 16 - *Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro*, dichiarata illegittima dalla Corte Costituzionale per interferenza con la competenza legislativa esclusiva dello Stato (Sentenza del 19 dicembre 2003, n. 359)⁴¹.

Mantenendosi nei limiti stabiliti dalla sentenza, hanno previsto interventi in materia di mobbing le Regioni Umbria, Friuli Venezia Giulia e Abruzzo⁴².

³⁵ *Suppl. ord. n. 141 alla GU n. 265 del 12 novembre 1994.*

³⁶ *GU n. 50 dell'1 marzo 2000.*

³⁷ *Si veda a pagina 92.*

³⁸ *GU n. 134 del 10 giugno 2004. Si veda a pagina 97.*

³⁹ *Si veda a pagina 101.*

⁴⁰ *GU n. 80 del 5 aprile 2004. Si veda a pagina 110.*

⁴¹ *Si veda a pagina 161.*

⁴² *Si veda da pagina 169 e seguenti.*

Capitolo secondo LA CONTRATTAZIONE

I contratti nazionali

A partire dai rinnovi contrattuali stipulati a cavallo degli anni ottanta-novanta la materia delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro viene introdotta dai contratti nazionali tra i compiti affidati ad organismi paritetici per le pari opportunità (Commissioni, Comitati, Gruppi, Osservatori), previsti a livello sia nazionale sia territoriale che aziendale. Per quanto riguarda le molestie tali organismi sono incaricati:

- di esaminare le problematiche,
- di studiare iniziative di prevenzione anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno,
- di proporre campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a non essere molestata nel luogo di lavoro ed a salvaguardare la propria dignità.

Nel contratto per il settore Terziario, distribuzione e servizi, ad esempio, un Gruppo di lavoro per le pari opportunità viene incaricato di elaborare un codice di condotta che dovrà essere adottato in tutte le aziende.

Nel *pubblico impiego*, sin dalla contrattazione 1988-1993, per i comparti degli Enti locali e del Servizio Sanitario Nazionale, tra le competenze dei Comitati paritetici per le pari opportunità era prevista "la promozione di iniziative volte ad attuare le direttive CEE per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, in particolare per rimuovere comportamenti molesti e lesivi della libertà personale dei singoli e superare quegli atteggiamenti che recano pregiudizio allo sviluppo di corretti rapporti". La Pubblica Amministrazione, in veste di come datore di lavoro, interviene in questa materia anche con una "Lettera aperta a tutte le amministrazioni"⁴³ che richiamava le posizioni europee e, pur non ritenendo opportuna "l'adozione di strumenti legislativi o regolamentari né la definizione di indirizzi rigidamente uniformi":

- ipotizzava che le singole amministrazioni predisponessero "schemi di codici" da recepire in sede di contratto;
- prevedeva la formulazione di "indirizzi di generale coordinamento" sulla base delle misure assunte dalle varie amministrazioni;
- puntualizzava la necessità di andare oltre la semplice prevenzione e rimozione dei comportamenti lesivi della dignità personale per promuovere "una migliore qualità delle relazioni tra persone in genere, e fra persone di sesso diverso in particolare, condizione essenziale della qualità dell'ambiente di lavoro e di vita".

Una svolta vera e propria si registra con i rinnovi contrattuali 1994-1997 che uniformano in tutti i comparti le competenze dei Comitati paritetici ed inseriscono le molestie sessuali nella nuova normativa disciplinare per tutto il lavoro pubblico.

⁴³ Lettera aperta a tutte le amministrazioni - Programma di Codice di comportamento per la tutela della dignità della donna e dell'uomo nel lavoro" della Presidenza del Consiglio-Dipartimento per la Funzione pubblica (25 marzo 1993). Si veda a pagina 109.

Nei contratti attualmente in vigore⁴⁴ - sia privati che pubblici - la materia della tutela della dignità e della lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro si ritrova, oltre che tra i compiti degli organismi paritetici per le pari opportunità, inseriti generalmente nelle Relazioni sindacali (Sistemi di informazione), anche tra i doveri dei lavoratori e le norme disciplinari o anche in articoli o parti che hanno come oggetto specifico le molestie o la tutela della dignità. Va precisato che non in tutti i contratti la materia si ritrova contemporaneamente nelle tre parti suddette, come avviene nel settore pubblico.

A queste disposizioni si sono aggiunte, a partire dagli ultimi rinnovi contrattuali, anche con riferimento alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, norme specifiche che prevedono, come in tutto il pubblico impiego, l'istituzione di un *Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing* con i seguenti compiti:

- a) raccogliere i dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
- b) individuarne le possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulare proposte di azioni positive per la prevenzione e repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela dei dipendenti;
- d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

I codici di condotta aziendali

Per effetto del dibattito sviluppatosi a seguito della pubblicazione delle disposizioni comunitarie ed anche in applicazione di quanto previsto dai contratti nazionali, sin dalla metà degli anni novanta si è andata sviluppando una iniziativa a livello decentrato per recepire nei Regolamenti aziendali la normativa europea di tutela.

Partendo dai primi Codici di condotta⁴⁵ significativi ed importanti sono stati i passi avanti su questa strada.

Attualmente in tutti i comparti pubblici è prevista la definizione di questi strumenti, sulla base di schemi allegati ai contratti, che risultano in genere simili, anche perché si rifanno tutti alla normativa europea⁴⁶.

⁴⁴ Si veda a pagina 114 e seguenti.

⁴⁵ Come già detto, il primo accordo "per la promozione del Codice di condotta e per la realizzazione di attività di informazione e di formazione sulle molestie" - tra l'ANCI Toscana e i Coordinamenti donna Cgil, Cisl, Uil - risale al 1994 e fa da "battistrada" per numerosi enti, anche fuori della Toscana. Nel settore di lavoro privato la prima esperienza significativa è stata quella della Electrolux Zanussi di Porcia (1997). Si veda a pagina 131.

⁴⁶ Si articolano secondo uno stesso ordine: - richiamo delle disposizioni comunitarie e dichiarazioni di principio - definizione, caratteristiche e tipologie delle molestie; - procedure da seguire e sanzioni nei casi di molestie, con richiamo specifico, talvolta, alle norme disciplinari; - istituzione della figura del consigliere/consulente di fiducia ed indicazione dei requisiti di idoneità richiesti per l'incarico, delle attribuzioni, delle responsabilità e degli strumenti messi a sua disposizione; - previsione di un complesso di azioni di sensibilizzazione che comprende l'informazione, la formazione e azioni di monitoraggio e di proposta affidate agli organismi paritetici aziendali ed alla consigliera di fiducia.

Capitolo terzo INIZIATIVA LEGISLATIVA

MOLESTIE SESSUALI

I primi disegni e proposte di legge in materia risalgono all'inizio degli anni novanta (*XI Legislatura, 1992-1994*) e si muovono secondo *due indirizzi*.

Il primo indirizzo segue una impostazione tipicamente lavoristica.

Proposte e disegni di legge⁴⁷ di questo tipo sono dedicati esclusivamente alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro e si propongono, da una parte, di attuare e sviluppare le disposizioni della Comunità europea e, dall'altra, di integrare e completare le garanzie previste dallo Statuto dei lavoratori a tutela della "dignità e libertà della persona", portando avanti il cammino avviato con la legge n.125 del 10 aprile 1991 (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*).

*Il secondo indirizzo prevede l'introduzione di uno specifico reato di "molestia sessuale", con relative sanzioni penali, nell'ambito della normativa contro la violenza sessuale in generale*⁴⁸.

*Identico l'orientamento nella XII Legislatura (1994-1996)*⁴⁹.

Il 26 settembre 1995 il Senato, dopo un lungo lavoro in Commissione e in Aula, nel corso del quale si erano realizzate ampie convergenze fra tutti i gruppi, approvò un disegno di legge (*Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro*) che, purtroppo, fece poco cammino nell'altro ramo del Parlamento a causa della fine anticipata della legislatura.

*Nella XIII legislatura (1996-2001), il disegno di legge - ripresentato il 9 maggio 1996*⁵⁰ nello stesso testo in cui era stato varato dal Senato, per poter usufruire della procedura di esame abbreviato - è stato nuovamente approvato il 23 aprile 1998.

La Commissione Lavoro della Camera, il 25 gennaio 2001, al termine dell'esame del testo, abbinato alle proposte presentate in questo ramo del Parlamento⁵¹, ha dato mandato alla relatrice "di riferire favorevolmente all'Assemblea sulla proposta di legge... come risultante dall'esame in sede referente, cui sono state abbinare le proposte n.601 e 5090". L'iter si è interrotto nella seduta del 19 febbraio 2001 al termine della discussione sulle linee generali.

⁴⁷ Atti Senato n.546 del 5 agosto 1992, d'iniziativa dei Senatori Smuraglia ed altri.

⁴⁸ Atti Senato n.194 del 12 maggio 1992, d'iniziativa del senatore Filetti; Atti Senato n.466 del 14 luglio 1992, d'iniziativa dei senatori Minucci Daria ed altri; Atti Senato n.743 del 5 novembre 1992, d'iniziativa delle senatrici Fabj Ramous ed altre; Atti Senato n.1030 del 3 marzo 1993, d'iniziativa delle senatrici Cappiello ed altre.

⁴⁹ *Nella XII Legislatura seguono l'indirizzo lavoristico*: Atti Senato n.193 del 28 aprile 1994, d'iniziativa dei senatori Smuraglia ed altri; Atti Senato n.759 del 4 agosto 1994, d'iniziativa dei senatori Bedin ed altri. *Seguono l'indirizzo penale*: Atti Senato n.60 del 16 aprile 1994, d'iniziativa delle senatrici Manieri e Baldelli; Atti Senato n.194 del 28 aprile 1994, d'iniziativa dei senatori Smuraglia ed altri; Atti Camera n.990 del 20 luglio 1994, d'iniziativa dei deputati Bassi Lagostena ed altri; Atti Camera n.1076 del 1 agosto 1994, d'iniziativa dei deputati Mazzuca e Pozza Tasca.

⁵⁰ Atti Senato n.38 del 9 maggio 1996, d'iniziativa del senatore Smuraglia ed altri.

⁵¹ Atti Camera n.601 del 9 maggio 1996, d'iniziativa del Deputato Cordoni ed altri, formalmente identico alla proposta del Senatore Smuraglia; Atti Camera n.5090 del 9 luglio 1998, d'iniziativa del Deputato Prestigiacomo ed altri.

Anche nella *XIII Legislatura* è stato presentato un disegno di legge di *indirizzo penalistico*⁵², che prevedeva, in particolare: la definizione del reato di molestia sessuale, perseguibile a querela della persona offesa e punito con una multa fino ad un milione di lire; la reclusione da tre mesi a due anni nel caso di molestie nei luoghi di lavoro, poste in essere da superiori gerarchici o dallo stesso datore di lavoro; la possibilità di intervento, nei procedimenti in materia di molestie sessuali, con il consenso della persona offesa, delle organizzazioni sindacali e di associazioni costituite per atto pubblico ed aventi fra i loro scopi la tutela degli interessi colpiti dalle molestie.

Nella *XIV Legislatura* (2001-2006) sei sono state le proposte ad indirizzo civilistico ed una a indirizzo penalistico.

Atti Camera n.60, d'iniziativa dei deputati Cordoni ed altri, presentato il 30 maggio 2001 - Norme a tutela della libertà e della dignità della persona dalle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Riprende integralmente il testo presentato all'Assemblea di Montecitorio il 19 febbraio 2001.

*Atti Camera n.596, d'iniziativa del deputato Prestigiacomo, presentato il 6 giugno 2001 - Norme per la tutela della persona che lavora contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro*⁵³.

Atti Camera n.725, d'iniziativa del deputato Mussolini, presentato il 12 giugno 2001 - Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Atti Camera n.1331, d'iniziativa del deputato Napoli, presentato il 16 luglio 2001 - Norme per la tutela della persona che lavora contro le molestie sessuali.

Atti Camera n.3287, d'iniziativa del deputato Nan, presentato il 16 ottobre 2002 - Disposizioni per la tutela della morale pubblica e per la prevenzione delle molestie e delle aggressioni sessuali.

*Atti Senato n.889, d'iniziativa dei senatori Toia ed altri, presentata il 26 novembre 2001 - Norme per la tutela della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro*⁵⁴.

Atti Senato n.1872, d'iniziativa dei senatori Amato ed altri, presentato il 4 dicembre 2002 - Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il disegno di legge n. 889 ripropone sostanzialmente il testo già approvato dal Senato nella precedente legislatura al fine di poter utilizzare la procedura abbreviata di cui all'art.81 del Regolamento. Su di essa si è pronunciato il Senato nelle sedute del 5 e 6 dicembre 2001.

La *relatrice* ha ribadito che "il testo è frutto di un lavoro molto lungo svolto nella scorsa legislatura nelle Commissioni e in Aula al Senato e nelle Commissioni alla Camera dove si è realizzata davvero un'ampia convergenza fra tutti i Gruppi parlamentari, in qualche modo anche favorita dall'impegno comune delle donne parlamentari, ma anche con l'apporto di tutti i componenti delle commissioni interessate". A sua volta la *senatrice Ioannucci* ha espresso, a nome di Forza Italia, il voto contrario con queste motivazioni: "l'argomento è così importante da richiedere una maggiore riflessione, per avere un testo che risponda alle vere esigenze della tutela delle donne" e che, nell'ambito della procedura abbreviata, non è possibile "il contributo totale e fattivo di una discussione e di una partecipazione corale anche delle associazioni femminili". Dopo che il voto è stato rinviato tre volte, per mancanza del numero legale, il Senato ha respinto la richiesta di procedura abbreviata.

Sulla materia è sceso il silenzio (parlamentare, s'intende) e non sappiamo se la riflessione continua.

⁵² Atti Senato n. 41 del 9 maggio 1996, d'iniziativa dei senatori Smuraglia ed altri - *Norme penali e processuali contro le molestie sessuali.*

⁵³ Si veda a pagina 179.

⁵⁴ Si veda a pagina 180.

MOBBING

Nella *XIII Legislatura* – sei le proposte presentate⁵⁵ –, non si andò oltre la redazione di un testo unificato presso la Commissione Lavoro della Camera.

Nella *XIV Legislatura* le proposte sono state ventuno.

Nel corso della discussione – iniziata il 14 marzo 2002, presso la Commissione Lavoro del Senato – sono da registrare l'audizione informale delle parti sociali e di esperti e la costituzione di un Comitato ristretto che ha presentato (1 febbraio 2005) un testo derivante dall'unificazione dei vari disegni di legge ed un nuovo testo unificato (28 giugno 2005) contenente modifiche ed integrazioni elaborate sulla base di "suggerimenti informalmente pervenuti dall'Esecutivo"⁵⁶. Nella discussione sugli emendamenti sono emerse alcune sostanziali divergenze: se la legge debba avere *costo zero*, come richiede anche la Commissione bilancio; se il mobbing "debba essere considerato di per sé illegittimo, indipendentemente dalle finalità che lo ispirano" o se con "l'elemento oggettivo, costituito dall'idoneità degli atti a ledere la dignità e la professionalità del lavoratore", debba sussistere "l'elemento soggettivo, riferito all'intenzionalità di chi pone in esse tali atti".

Atti Camera n. 581, d'iniziativa del deputato Loddo, presentato il 6 giugno 2001 – Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica

Atti Camera n. 1128, d'iniziativa dei deputati Benvenuto ed altri, presentato il 28 giugno 2001 – Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica

Atti Camera n. 2040, d'iniziativa del deputato Fiori, presentato il 28 novembre 2001 – Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e dalla persecuzione psicologica

Atti Camera n. 2143, d'iniziativa dei deputati Tarantino ed altri, presentato il 21 dicembre 2001 – Disposizioni per la tutela dei lavoratori da molestie morali e violenze psicologiche⁵

Atti Camera n. 2346, d'iniziativa del deputato Zanella, presentato il 14 febbraio 2002, – Disposizioni per la tutela dalla persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro⁵

Atti Camera n. 2894, d'iniziativa dei deputati Gianni ed altri, presentato il 21 giugno 2002 – Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro

Atti Camera n. 3895, d'iniziativa dei deputati Campa ed altri, presentato il 14 aprile 2003 – Norme per la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contro la violenza morale e psicologica nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente ⁵

Atti Camera n. 5211, d'iniziativa del deputato Russo, presentato il 31 luglio 2004 – Norme per contrastare la persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro

Atti Camera n. 5493, d'iniziativa dei deputati Delbono ed altri, presentato il 15 dicembre 2004 – Disposizioni per la tutela delle vittime del mobbing

Atti Senato n. 122, d'iniziativa del senatore Tomassini, presentato il 6 giugno 2001 – Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica

⁵⁵ Atti Camera n. 1813, di iniziativa dei deputati Cicu ed altri, presentata il 9 luglio 1996; Atti Camera n. 6410, di iniziativa dei deputati Benvenuto ed altri, presentata il 30 settembre 1999; Atti Camera n. 6667, di iniziativa del deputato Fiore, presentata il 5 gennaio 2000; Atti Senato n. 4265, di iniziativa dei senatori Tapparò ed altri, presentata il 13 ottobre 1999; Atti Senato n. 4313, di iniziativa del senatore Deluca Athos, presentata il 2 novembre 1999; Atti Senato n. 4512, di iniziativa dei senatori Tomassini ed altri, presentata il 2 marzo 2000.

⁵⁶ Si veda a pagina 183.

Atti Senato n. 266, d'iniziativa del senatore Ripamonti, presentato il 21 giugno 2001 – Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa

Atti Senato n. 422, d'iniziativa del senatore Magnalbò, presentato il 9 luglio 2001 – Norme per contrastare il fenomeno del mobbing

Atti Senato n. 870, d'iniziativa del senatore Costa, presentato il 21 novembre 2001 – Norme per contrastare il fenomeno del mobbing

Atti Senato n. 924, d'iniziativa del senatore Battafarano, presentato il 5 dicembre 2001 – Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa

Atti Senato n. 986, d'iniziativa dei senatori Tofani ed altri, presentato il 20 dicembre 2001 – Disposizioni a tutela della persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro

Atti Senato n. 1242, d'iniziativa del senatore Montagnino, presentato il 14 marzo 2002 – Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa

Atti Senato n. 1280, d'iniziativa dei senatori Sodano ed altri, presentato il 21 marzo 2002 – Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da violenze morali e psicologiche nel mondo del lavoro

Atti Senato n. 1290, d'iniziativa dei senatori Eufemi ed altri, presentato il 27 marzo 2002 – Norme generali contro la violenza psicologica nei luoghi di lavoro

Atti Senato n. 2420 d'iniziativa del senatore Bergamo, presentato il 17 luglio 2003 – Tutela dalle pratiche di mobbing

Atti Senato n. 3253, d'iniziativa del senatore D'Ippolito, presentato il 21 dicembre 2004 – Introduzione nel codice penale del reato di violenza morale in ambito lavorativo

Atti Senato n. 3255, d'iniziativa del senatore Magnalbò, presentato il 22 dicembre 2004 – Norme per contrastare il fenomeno del mobbing

Petizione n. 799, presentata il 15 giugno 2004 dal signor Francesco Di Pasquale (Caserta), con la richiesta dell'istituzione, presso tutti gli enti locali, di "Centri di ascolto mobbing".

Anche se al di fuori dell'attività parlamentare, va segnalata la bozza di Proposta contro il mobbing predisposta dalla *Commissione di analisi e di studio sulle politiche di gestione delle risorse umane* e per lo studio delle cause e delle conseguenze dei comportamenti vessatori nei confronti dei lavoratori, *istituita con decreto del 19 settembre 2002 dal Ministro per la Funzione Pubblica* e coordinata dal Prof. Michele Piccione, docente alla Clinica Psichiatrica dell'Università "La Sapienza" di Roma⁵⁷.

⁵⁷ Si veda a pagina 185.

Appendice

DOCUMENTAZIONE COMUNITARIA

TRATTATI

TRATTATO CHE ISTITUISCE LA COMUNITÀ EUROPEA⁵⁸

Articolo 2

La Comunità ha il compito di promuovere nell'insieme della Comunità, mediante l'instaurazione di un mercato comune e di un'unione economica e monetaria e mediante l'attuazione delle politiche e delle azioni comuni di cui agli articoli 3 e A, uno sviluppo armonioso, equilibrato e sostenibile delle attività economiche, un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, la parità tra uomini e donne, una crescita sostenibile e non inflazionistica, un alto grado di competitività e di convergenza dei risultati economici, un elevato livello di protezione dell'ambiente ed il miglioramento della qualità di quest'ultimo, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale e la solidarietà tra Stati membri.

Articolo 3

...

2. L'azione della Comunità a norma del presente articolo mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne.

Articolo 13

1. Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

2. In deroga al paragrafo 1, il Consiglio delibera secondo la procedura di cui all'art. 251 quando adotta misure di incentivazione comunitarie, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri, destinate ad appoggiare le azioni degli Stati membri volte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui al paragrafo 1.

Articolo 125

Gli Stati membri e la Comunità, in base al presente titolo, si adoperano per sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici, al fine di realizzare gli obiettivi di cui all'articolo 2 del trattato sull'Unione europea e all'articolo 2 del presente trattato.

Articolo 126

1. Gli Stati membri, attraverso le loro politiche in materia di occupazione, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi di cui all'articolo 125 in modo coerente con gli

⁵⁸ Versione consolidata del Trattato che istituisce la Comunità europea, con le modifiche del Trattato di Nizza (*GUCE n. C 325 del 24 dicembre 2002*).

indirizzi di massima per le politiche economiche degli Stati membri e della Comunità adottati a norma dell'articolo 99, paragrafo 2.

2. Gli Stati membri, tenuto conto delle prassi nazionali in materia di responsabilità delle parti sociali, considerano la promozione dell'occupazione una questione di interesse comune e coordinano in sede di Consiglio le loro azioni al riguardo, in base alle disposizioni dell'articolo 128.

Articolo 127

1. La Comunità contribuisce ad un elevato livello di occupazione promuovendo la cooperazione tra gli Stati membri nonché sostenendone e, se necessario, integrandone l'azione. Sono in questo contesto rispettate le competenze degli Stati membri.

2. Nella definizione e nell'attuazione delle politiche e delle attività comunitarie si tiene conto dell'obiettivo di un livello di occupazione elevato.

Articolo 128

1. In base a una relazione annuale comune del Consiglio e della Commissione, il Consiglio europeo esamina annualmente la situazione dell'occupazione nella Comunità e adotta le conclusioni del caso.

2. Sulla base delle conclusioni del Consiglio europeo, il Consiglio, deliberando a maggioranza qualificata su proposta della Commissione, previa consultazione del Parlamento europeo, del Comitato economico e sociale, del Comitato delle regioni e del comitato per l'occupazione di cui all'articolo 130, elabora annualmente degli orientamenti di cui devono tener conto gli Stati membri nelle rispettive politiche in materia di occupazione. Tali orientamenti sono coerenti con gli indirizzi di massima adottati a norma dell'articolo 99, paragrafo 2.

3. Ciascuno Stato membro trasmette al Consiglio e alla Commissione una relazione annuale sulle principali misure adottate per l'attuazione della propria politica in materia di occupazione, alla luce degli orientamenti in materia di occupazione di cui al paragrafo 2.

4. Il Consiglio, sulla base delle relazioni di cui al paragrafo 3 e dei pareri del comitato per l'occupazione, procede annualmente ad un esame dell'attuazione delle politiche degli Stati membri in materia di occupazione alla luce degli orientamenti in materia di occupazione. Il Consiglio, deliberando a maggioranza qualificata su raccomandazione della Commissione, può, se lo considera opportuno sulla base di detto esame, rivolgere raccomandazioni agli Stati membri.

5. Sulla base dei risultati di detto esame, il Consiglio e la Commissione trasmettono al Consiglio europeo una relazione annuale comune in merito alla situazione dell'occupazione nella Comunità e all'attuazione degli orientamenti in materia di occupazione.

Articolo 129

Il Consiglio, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni, può adottare misure di incentivazione dirette a promuovere la cooperazione tra Stati membri e a sostenere i loro interventi nel settore dell'occupazione, mediante iniziative volte a sviluppare gli scambi di informazioni e delle migliori prassi, a fornire analisi comparative e indicazioni, nonché a promuovere approcci innovativi e a valutare le esperienze realizzate, in particolare mediante il ricorso a progetti pilota.

Tali misure non comportano l'armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri.

Articolo 136

La Comunità e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione.

A tal fine, la Comunità e gli Stati membri mettono in atto misure che tengono conto della diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia della Comunità.

Essi ritengono che una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del mercato comune, che favorirà l'armonizzarsi dei sistemi sociali, sia dalle procedure previste dal presente trattato e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative.

Articolo 137

1. Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 136, la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

- a) miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- b) condizioni di lavoro;
- c) sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori;
- d) protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro;
- e) informazione e consultazione dei lavoratori;
- f) rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione, fatto salvo il paragrafo 5;
- g) condizioni di impiego dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio della Comunità;
- h) integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro, fatto salvo l'articolo 150;
- i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro;
- j) lotta contro l'esclusione sociale;
- k) modernizzazione dei regimi di protezione sociale, fatto salvo il disposto della lettera c).

2. A tal fine il Consiglio:

- a) può adottare misure destinate a incoraggiare la cooperazione tra Stati membri attraverso iniziative volte a migliorare la conoscenza, a sviluppare gli scambi di informazioni e di migliori prassi, a promuovere approcci innovativi e a valutare le esperienze fatte, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri;

b) può adottare nei settori di cui al paragrafo 1, lettere da a) a i), mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.

Il Consiglio delibera secondo la procedura di cui all'articolo 251 previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni, tranne che nei settori di cui al paragrafo 1, lettere c), d), f) e g), del presente articolo, per i quali il Consiglio delibera all'unanimità, su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo e di detti Comitati. Il Consiglio, deliberando all'unanimità, su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può decidere di rendere applicabile al paragrafo 1, lettere d), f) e g), del presente articolo, la procedura di cui all'articolo 251.

3. Uno Stato membro può affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto le direttive prese a norma del paragrafo 2.

In tal caso esso si assicura che, al più tardi alla data in cui una direttiva deve essere recepita a norma dell'articolo 249, le parti sociali abbiano stabilito mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che lo Stato membro interessato deve adottare le misure necessarie che gli permettano di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti da detta direttiva.

4. Le disposizioni adottate a norma del presente articolo:

- non compromettono la facoltà riconosciuta agli Stati membri di definire i principi fondamentali del loro sistema di sicurezza sociale e non devono incidere sensibilmente sull'equilibrio finanziario dello stesso,
- non ostano a che uno Stato membro mantenga o stabilisca misure, compatibili con il presente trattato, che prevedano una maggiore protezione.

5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero né al diritto di serrata.

Articolo 138

1. La Commissione ha il compito di promuovere la consultazione delle parti sociali a livello comunitario e prende ogni misura utile per facilitarne il dialogo provvedendo ad un sostegno equilibrato delle parti.

2. A tal fine la Commissione, prima di presentare proposte nel settore della politica sociale, consulta le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria.

3. Se, dopo tale consultazione, ritiene opportuna un'azione comunitaria, la Commissione consulta le parti sociali sul contenuto della proposta prevista. Le parti sociali trasmettono alla Commissione un parere o, se opportuno, una raccomandazione.

4. In occasione della consultazione le parti sociali possono informare la Commissione della loro volontà di avviare il processo previsto dall'articolo 139. La durata della procedura non supera nove mesi, salvo proroga decisa in comune dalle parti sociali interessate e dalla Commissione.

Articolo 139

1. Il dialogo fra le parti sociali a livello comunitario può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi.

2. Gli accordi conclusi a livello comunitario sono attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri o, nell'ambito dei settori contemplati dall'articolo 137, e a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione.

Il Consiglio delibera a maggioranza qualificata, salvo allorché l'accordo in questione contiene una o più disposizioni relative ad uno dei settori per i quali è richiesta l'unanimità a norma dell'articolo 137, paragrafo 2. In tal caso il Consiglio delibera all'unanimità.

Articolo 140

Per conseguire gli obiettivi dell'articolo 136 e fatte salve le altre disposizioni del presente trattato, la Commissione incoraggia la cooperazione tra gli Stati membri e facilita il coordinamento della loro azione in tutti i settori della politica sociale contemplati dal presente capo, in particolare per le materie riguardanti:

- l'occupazione,
- il diritto del lavoro e le condizioni di lavoro,
- la formazione e il perfezionamento professionale,
- la sicurezza sociale,
- la protezione contro gli infortuni e le malattie professionali,
- l'igiene del lavoro;
- il diritto di associazione e la contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori.

A tal fine la Commissione opera a stretto contatto con gli Stati membri mediante studi e pareri e organizzando consultazioni, sia per i problemi che si presentano sul piano nazionale, che per quelli che interessano le organizzazioni internazionali.

Prima di formulare i pareri previsti dal presente articolo, la Commissione consulta il Comitato economico e sociale.

CARTA EUROPEA DEI DIRITTI⁵⁹Articolo 31 - *Condizioni di lavoro giuste ed eque*

1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

...

TRATTATO CHE ADOTTA UNA COSTITUZIONE PER L'EUROPA⁶⁰ARTICOLO I-2 - *Valori dell'Unione*

L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a una minoranza. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.

⁵⁹ Proclamata nel corso della Conferenza intergovernativa di Nizza (7-9 dicembre 2000).

⁶⁰ Roma, 24 ottobre 2004. (GUCE n. C 310 del 16 dicembre 2004).

ARTICOLO I-3 - *Obiettivi dell'Unione*

1. L'Unione si prefigge di promuovere la pace, i suoi valori e il benessere dei suoi popoli.

...

3. L'Unione si adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente. Essa promuove il progresso scientifico e tecnologico.

L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.

Essa promuove la coesione economica, sociale e territoriale, e la solidarietà tra gli Stati membri.

Essa rispetta la ricchezza della sua diversità culturale e linguistica e vigila sulla salvaguardia e sullo sviluppo del patrimonio culturale europeo.

...

ARTICOLO II-61

La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata.

ARTICOLO II-81 - *Non discriminazione*

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

2. Nell'ambito d'applicazione della Costituzione e fatte salve disposizioni specifiche in essa contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

ARTICOLO III-210

1. Per conseguire gli obiettivi previsti all'Articolo III-209⁶¹, l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

...

i) parità tra donne e uomini per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro,

j) lotta contro l'esclusione sociale...

⁶¹ Il testo dell'Articolo III-209 corrisponde a quello l'articolo 136 (si veda a pagina 41), con la sola sostituzione di "Comunità" con "Unione".

NORMATIVA SPECIFICA

Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 **sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro**⁶²

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITA' EUROPEE...

1. **AFFERMA** che ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento, basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, è inaccettabile se:

- a) siffatti comportamenti siano indesiderati, irragionevoli ed offensivi per le persone che li subiscono;
- b) il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di siffatti comportamenti dei datori di lavoro (compresi i superiori o i colleghi) vengano utilizzati esplicitamente o implicitamente per motivare una decisione inerente all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione;
- c) e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per chi li subisce.

2. **INVITA** gli Stati membri a:

- 1) promuovere campagne intese ad informare e sensibilizzare i datori di lavoro e i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi) - seguendo le prassi più appropriate esistenti nei vari Stati membri - per scoraggiare comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, o qualsiasi altro comportamento, basato sul sesso, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;
- 2) promuovere la consapevolezza che il comportamento di cui al paragrafo 1 può in determinate circostanze essere contrario al principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva del Consiglio 76/207/CEE;
- 3) rammentare ai datori di lavoro che essi hanno una responsabilità nella ricerca di garanzie che l'ambiente di lavoro sia scevro da:
 - a) comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti, basati sul sesso, che offendono la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;
 - b) comportamenti intesi a colpevolizzare coloro che protestano o qualsiasi collega che desidera rendere, o renda, testimonianza in caso di protesta;
- 4) sviluppare una politica positiva appropriata, in conformità delle legislazioni nazionali, nel settore pubblico che funga d'esempio per il settore privato;
- 5) esaminare la possibilità che le parti sociali, pur rispettando la loro autonomia e conformandosi alle tradizioni ed alle prassi nazionali, nel contesto della contrattazione collettiva esaminino l'opportunità di includere nei contratti di lavoro clausole adeguate intese a creare l'ambiente di lavoro descritto al paragrafo 3.

3. **INVITA** la Commissione a:

- 1) persistere nel suo impegno volto ad informare e a sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori (inclusi i superiori ed i colleghi), gli avvocati e i membri delle corti, i tribunali e le altre autorità competenti sull'importanza del principio esposto al paragrafo 1 e sul fatto che, in determinate circostanze, il mancato rispetto di questo principio può

⁶² GUCE n. C 157 del 27 giugno 1990.

costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE;

2) elaborare, per il 1° luglio 1991, in collaborazione con le parti sociali e previa consultazione con gli Stati membri e le autorità nazionali che si occupano di eguaglianza delle opportunità, un codice di condotta sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, che fornisca orientamenti basati su esempi e sulle prassi più appropriate esistenti negli Stati membri per avviare e proseguire una politica positiva intesa a creare nel mondo del lavoro un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la loro integrità umana.

4. INVITA anche le istituzioni e gli organi della Comunità europea a:

1) osservare il principio enunciato nel paragrafo 1;

2) sviluppare una politica di azioni positive al fine di creare l'ambiente di lavoro descritto al paragrafo 2, punto 3.

Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 **sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro**⁶³

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE...

considerando che ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro è inammissibile e in determinate circostanze può essere contrario al principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra le donne e gli uomini per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionali e le condizioni di lavoro; che tale assunto è confortato dalla giurisprudenza di alcuni Stati membri;

considerando che, in conformità della raccomandazione del Consiglio, del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, molti Stati membri hanno adottato una serie di provvedimenti tesi ad azioni positive e hanno svolto azioni riguardanti segnatamente il rispetto della dignità delle donne sul lavoro;

considerando che il Parlamento europeo, nella risoluzione dell'11 giugno 1986 sulla violenza contro le donne, ha invitato i governi degli Stati, le commissioni per l'uguaglianza delle opportunità e i sindacati a svolgere campagne d'informazione concertate volte a creare un'adeguata consapevolezza dei diritti individuali di tutti i lavoratori;

considerando che il comitato consultivo per l'uguaglianza delle opportunità tra donne e uomini ha raccomandato unanimemente, nel parere espresso il 20 giugno 1988, che siano adottati una raccomandazione e un codice di condotta concernenti le molestie sessuali sul lavoro nei confronti di entrambi i sessi;

considerando che la Commissione, nel suo programma d'azione per l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, ha affrontato il problema della tutela di lavoratori/lavoratrici e della loro dignità nel mondo del lavoro sulla base delle relazioni e delle raccomandazioni elaborate in ordine a molteplici aspetti dell'attuazione del diritto comunitario;

⁶³ GUCE n. L 49 del 24 febbraio 1992.

considerando che il Consiglio, nella risoluzione del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, afferma che ogni comportamento a connotazione sessuale, compreso quello di superiori e colleghi, costituisce un'intollerabile violazione della dignità di lavoratori/lavoratrici e tirocinanti ed invita gli Stati membri e le istituzioni e gli organi delle Comunità europee a perseguire una politica positiva intesa a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona;

considerando che la Commissione, nel terzo programma d'azione sulla parità di opportunità tra donne e uomini 1991-1995, e conformemente al paragrafo 3, punto 2 della risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990, ha deciso di elaborare un codice di condotta sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che fornisca orientamenti basati su esempi e sulle prassi più appropriate esistenti negli Stati membri per avviare e perseguire una politica positiva intesa a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona;

considerando che il Parlamento europeo ha adottato, il 22 ottobre 1991, una Risoluzione sulla protezione della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro;

considerando che il Comitato economico e sociale ha emesso, il 30 ottobre 1991, un parere sulla protezione della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro,

raccomanda quanto segue:

Articolo 1

Si raccomanda che gli Stati membri si adoperino per promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è inammissibile se:

- a) è indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce;
- b) il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti (compresi i superiori e i colleghi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego;
- c) o crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante;

e che siffatti comportamenti possano, in determinate circostanze, costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE.

Articolo 2

Si raccomanda che gli Stati membri si adoperino affinché nel settore pubblico sia attuato il codice di condotta della Commissione, relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, riportato in allegato.

L'iniziativa assunta dagli Stati membri nell'avviare e proseguire una politica positiva intesa a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona è destinato a fungere da esempio per il settore privato.

Articolo 3

Si raccomanda che gli Stati membri incoraggino i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori a definire provvedimenti volti ad attuare il codice di condotta della Commissione relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Articolo 4

Gli Stati membri comunicano alla Commissione, entro i tre anni susseguenti l'adozione della presente raccomandazione, i provvedimenti adottati per la sua esecuzione affinché possa redigere una relazione su tali provvedimenti. La Commissione, entro questo termine, assicura che il codice di condotta abbia la maggior diffusione possibile. La relazione deve esaminare in quale misura il codice sia conosciuto, sia considerato efficace e sia applicato, nonché in quale misura venga impiegato nelle contrattazioni collettive tra le parti sociali.

Articolo 5

Gli Stati membri sono destinatari della presente raccomandazione.

ALLEGATO / TUTELA DELLA DIGNITA' DEGLI UOMINI E DELLE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO *Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali*

1. INTRODUZIONE

Il presente codice di condotta è stato messo a punto in conformità alla risoluzione del Consiglio dei ministri sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro e allegato alla raccomandazione della Commissione sullo stesso argomento.

Scopo del documento è di fornire orientamenti pratici a datori di lavoro, sindacati e lavoratori/lavoratrici sul problema della tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro. È prevista l'applicazione del codice nel settore sia pubblico che privato e i datori di lavoro vengono incoraggiati a seguire le raccomandazioni in esso contenute secondo le prassi più conformi alla dimensione e alla struttura della loro organizzazione. Può essere particolarmente significativa per piccole e medie imprese adeguare una parte delle azioni sul piano pratico alle proprie esigenze specifiche.

Il codice si prefigge la prevenzione di molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, la garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi. Con il codice s'intende pertanto incoraggiare lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi intese a creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona.

Il resoconto redatto dagli esperti su incarico della Commissione ha rilevato che le molestie sessuali rappresentano un problema grave per un gran numero di lavoratrici nell'ambito della Comunità europea e una ricerca condotta negli Stati membri ha confermato, senza possibilità di dubbio, che i ricatti sessuali sul posto di lavoro non rappresentano un fenomeno isolato. È risaputo invece che, per milioni di donne nella Comunità europea, le molestie sessuali rappresentano un lato sgradevole ed inevitabile della loro vita attiva. Anche gli uomini possono essere vittime di molestie sessuali e di conseguenza dovrebbero poter beneficiare degli stessi diritti delle donne per quanto riguarda la tutela della loro dignità.

Vi sono categorie che sono particolarmente vulnerabili alle molestie sessuali. Uno studio condotto in diversi Stati membri, che documenta il nesso esistente tra il rischio di molestia a sfondo sessuale e la vulnerabilità di colui che la subisce, rivela che le categorie più esposte sono le donne in stato di divorzio e di separazione, le più giovani e le nuove assunte, le donne che non sono tutelate da un contratto di lavoro regolare e fisso, le lavoratrici che svolgono professioni non specificamente femminili, quelle affette da menomazioni, lesbiche o appartenenti a minoranze razziali. Anche gli omosessuali e gli uomini in giovane età sono facilmente esposti a molestie di questo tipo. È innegabile che le molestie a sfondo sessuale insidiano la dignità di coloro che le subiscono ed è assolutamente impossibile giudicare tali molestie un comportamento consono al luogo di lavoro.

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. I lavoratori subiscono spesso le conseguenze negative di una siffatta situazione e danni a breve e lungo termine per quanto concerne le prospettive professionali quando si trovano costretti a cambiare lavoro. Le molestie sessuali possono inoltre coinvolgere negativamente anche quei lavoratori che non sono fatti segno a comportamenti indesiderati, ma che si trovano ad essere testimoni o che vengono a conoscenza del verificarsi di un comportamento di questo tipo.

Anche i datori di lavoro si trovano a subire le conseguenze avverse di abusi a sfondo sessuale. Vi è, infatti, un impatto diretto sulla redditività dell'impresa nel caso in cui il personale si assenti per malattia o si licenzi perché esposto a molestie sessuali. Ne risente inoltre anche l'efficienza economica dell'impresa in cui si registra un calo di produttività dei lavoratori costretti ad operare in un clima in cui non viene rispettata l'integrità personale.

In generale, la molestia a sfondo sessuale rappresenta un ostacolo alla legittima integrazione delle donne nel mercato del lavoro e la Commissione si propone pertanto di incoraggiare la messa a punto di misure di vasta portata al fine di perseguire al meglio tale integrazione.

2. DEFINIZIONI

Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Pertanto, per definire la molestia sessuale va presa in considerazione tutta una serie di atteggiamenti diversi. Essa diventa inaccettabile qualora siffatti comportamenti siano indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono; qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengono assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o lavoratori (superiori e colleghi inclusi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

La caratteristica essenziale dell'abuso a sfondo sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e che spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia quando si persiste in un comportamento ritenuto da chi è oggetto di tali attenzioni palesemente offensivo. È

la natura indesiderata della molestia sessuale che la distingue dal comportamento amichevole, che invece è benaccetto e reciproco.

3. LA LEGISLAZIONE IN MATERIA E LE RESPONSABILITÀ DEI DATORI DI LAVORO

Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro possono essere contrari al principio della parità di trattamento dei sessi ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'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. Tale principio implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

In talune circostanze e a seconda delle legislazioni nazionali, la molestia sessuale può essere considerata anche un reato punibile dalla legge o contravvenire ad altri obblighi da essa imposti, segnatamente nel campo della salute e della sicurezza, oppure a quelli che, a livello contrattuale o altro, incombono ad un datore di lavoro coscienzioso. Il datore di lavoro è tenuto ad intervenire in caso di molestia sessuale perpetrato da un dipendente come nel caso di qualsiasi altra forma di comportamento scorretto, nonché ad astenersi personalmente dal molestare i dipendenti. Poiché l'abuso sessuale rappresenta un rischio per la salute e la sicurezza spetta ai datori di lavoro adottare i provvedimenti adeguati al fine di ridurre al minimo il rischio come nel caso di altri tipi di rischio. Dal momento che l'abuso sessuale rappresenta spesso un abuso di potere, i datori di lavoro possono essere considerati responsabili dell'uso improprio dell'autorità da essi conferita.

Il presente codice mette in risalto l'abuso sessuale visto come manifestazione di discriminazione tra i sessi. Molestia sessuale equivale a discriminazione sessuale, poiché il fattore determinante è rappresentato dal sesso di colui che ne è fatto segno. Un comportamento a connotazione sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro sono già stati definiti in taluni Stati membri come violazioni delle legislazioni nazionali in materia di parità di trattamento e i datori di lavoro sono tenuti a farsi garanti di un ambiente di lavoro esente da siffatti comportamenti.

Poiché le molestie sessuali rappresentano spesso uno degli aspetti della situazione femminile nella gerarchia occupazionale, le politiche che affrontano questo problema sono suscettibili di raggiungere risultati concreti qualora rientrino nel quadro di una strategia politica più ampia volta a promuovere la parità di opportunità e a migliorare la posizione delle donne. La Guida delle azioni positive elaborata dalla Commissione fornisce gli orientamenti da seguire ai fini dell'attuazione di una politica sulla parità di opportunità.

Analogamente, la prassi attinente alle denunce delle molestie sessuali rappresenta solo una delle componenti di una strategia più ampia che faccia fronte al problema. L'obiettivo primario dovrebbe consistere nella modifica dei comportamenti e delle abitudini a garanzia della prevenzione degli abusi di questo tipo.

4. CONTRATTAZIONI COLLETTIVE

La maggior parte delle raccomandazioni formulate nel presente codice sono rivolte ai datori di lavoro in quanto spetta a questi ultimi garantire la protezione della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro.

Anche i sindacati hanno delle responsabilità nei confronti dei loro iscritti e non solo possono, ma devono svolgere un ruolo importante nella prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro. Si raccomanda loro di prendere in considerazione in sede di contrattazioni collettive l'inserimento negli accordi di clausole adeguate allo scopo di creare un ambiente di lavoro in cui non vi sia posto per comportamenti indesiderati a connotazione sessuale o di altri comportamenti basati sul sesso che offendano la dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro, nonché atti di ritorsione nei confronti del querelante o di chiunque altro desideri rendere, o renda, testimonianza in caso di protesta.

5. RACCOMANDAZIONI AI DATORI DI LAVORO

Le politiche e prassi sottoelencate vanno adottate, se del caso, previa consultazione o negoziazione con i sindacati o i rappresentanti dei lavoratori. L'esperienza dimostra che le strategie più efficaci ai fini della creazione e del mantenimento di un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità dei lavoratori sono quelle stabilite sulla base di accordi comuni.

Va sottolineato che una caratteristica che contraddistingue la molestia sessuale è rappresentata dal fatto che il lavoratore che la subisce è spesso riluttante a denunciarla. Pertanto, l'assenza di proteste e di denunce di questo tipo in una data organizzazione, non significa necessariamente che non si verifichino molestie sessuali. Può significare, infatti, che colui che ne è oggetto pensi che non valga la pena di protestare poiché non sarà comunque intrapreso nulla o perché il fatto verrà sottovalutato o egli stesso esposto al ridicolo, oppure perché teme ritorsioni. L'attuazione delle raccomandazioni preventive e procedurali sottocitate dovrebbe facilitare l'instaurazione di un clima di lavoro in cui tali preoccupazioni non abbiano ragione d'esistere.

A. PREVENZIONE

1) Dichiarazione di principio

Come prima misura a testimonianza dell'interesse da parte dei quadri dirigenti e del loro impegno nell'affrontare il problema del ricatto sessuale, i datori di lavoro dovrebbero fare una dichiarazione di principio che sancisca il diritto di tutti i lavoratori ad essere trattati con dignità, l'illiceità e l'inammissibilità della molestia sessuale sul luogo di lavoro e il diritto dei lavoratori a protestare nel caso in cui siano fatti oggetto di ricatto sessuale.

Si raccomanda che venga messo chiaramente in luce in tale dichiarazione ciò che si intende per comportamento inadeguato sul posto di lavoro e precisare che, in talune circostanze, un siffatto comportamento può essere considerato illecito. Nella suddetta dichiarazione va inoltre messo in luce l'impegno positivo da parte di dirigenti e quadri nell'attuare una politica adeguata e nell'adottare i necessari provvedimenti correttivi per garantire il rispetto delle procedure. In virtù di tale dichiarazione i dipendenti dovrebbero inoltre impegnarsi a aderire alla politica suddetta e a garantire ai colleghi un trattamento che rispetti la dignità della loro persona.

Si raccomanda inoltre che tale dichiarazione specifichi la procedura di denuncia in caso di molestie sessuali sul posto di lavoro per ottenere un'adeguata assistenza e per sapere esattamente presso chi sporgere querela; si raccomanda inoltre che ogni denuncia di molestie sessuali venga affrontata seriamente, rapidamente e in via confidenziale, che i dipendenti vengano protetti contro un processo di vittimizzazione o di rappresaglia per aver protestato contro abusi di questo genere e che si garantisca l'applicazione di misure disciplinari adeguate nei confronti di dipendenti riconosciuti colpevoli di molestie sessuali.

ii) Comunicazione della dichiarazione di principio

Una volta messa a punto tale politica è importante garantirne un'efficace comunicazione a tutti i dipendenti perché essi possano acquisire consapevolezza del proprio diritto di protestare e di sporgere querela presso le persone competenti. Essi devono sapere che il loro reclamo sarà esaminato rapidamente e correttamente ed essere informati delle probabili conseguenze di un'accettazione di un simile comportamento. In tale comunicazione la direzione dovrà inoltre mostrarsi decisa a porre fine ad atti del genere, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro nel quale non vi sia posto per questo tipo di atteggiamenti.

iii) Responsabilità

Tutti i lavoratori devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la loro dignità e in cui i dirigenti (quadri compresi) abbiano il dovere particolare di prevenire il verificarsi di abusi sessuali in quei settori di lavoro dei quali essi sono responsabili. Si raccomanda che i dirigenti informino il loro personale circa gli orientamenti politici della gestione e adottino adeguate misure intese a promuovere tale politica. I dirigenti dovrebbero inoltre prestare attenzione e sostenere ogni membro del personale che sporga denuncia di molestia sessuale, fornire chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenere la riservatezza in caso di molestia sessuale e prevenire ogni ulteriore problema analogo e ogni eventuale ritorsione successiva alla soluzione del caso.

iv) Formazione

Un mezzo importante per prevenire il verificarsi di comportamenti a connotazione sessuale e per risolvere efficacemente i problemi, qualora la molestia sessuale abbia luogo, è rappresentato da una giusta formazione in materia dei dirigenti e dei quadri. L'obiettivo di tale formazione dovrebbe consistere nell'individuare i fattori che contribuiscono a rendere un ambiente di lavoro esente da siffatti comportamenti e a sensibilizzare i partecipanti alle proprie responsabilità nell'ambito della politica del datore di lavoro e di qualsiasi problema essi possano incontrare.

Inoltre, a coloro che svolgono un ruolo ufficiale nell'ambito delle procedure formali di denuncia delle molestie sessuali, andrebbe impartita la formazione specialistica di cui sopra.

È inoltre consigliabile includere nei programmi di avviamento e di formazione informazioni circa gli orientamenti della gestione in merito alle molestie sessuali e alle procedure adottate.

B. PROCEDURE

Determinante è inoltre la messa a punto di chiare e precise procedure da adottare in caso di molestie sessuali. Tali procedure dovrebbero garantire una soluzione dei problemi in modo efficiente ed efficace. Una guida pratica destinata ai lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali e di eventuali conseguenze consentirà loro di affrontare il problema adeguatamente fin dall'inizio, nonché di attirare l'attenzione sui diritti legittimi dei lavoratori e sui limiti di tempo entro cui essi debbano essere esercitati.

i) Soluzione dei problemi per via informale

La maggior parte di coloro che sono oggetto di attenzioni moleste desiderano semplicemente la fine di questi comportamenti. Si dovrebbe poter disporre di metodi sia informali che formali per risolvere problemi di questo tipo.

In un primo momento bisognerebbe consigliare i dipendenti di risolvere, ove possibile, il problema per via informale. In taluni casi potrebbe risultare sufficiente cercare di spiegare alla persona che si comporta scorrettamente che il comportamento da es-

sa assunto non è benaccetto, che offende o crea disagio e che interferisce con lo svolgimento del lavoro.

In circostanze in cui sia troppo difficile o imbarazzante affrontare il problema per proprio conto, un'alternativa potrebbe consistere nell'aiuto sollecitato o nell'opera di mediazione di un amico comprensivo o di un consulente di fiducia.

Se il comportamento indesiderato permane o non si è in grado di risolvere il problema con mezzi informali, il problema va sollevato tramite una denuncia ufficiale.

ii) Pareri ed assistenza

Si raccomanda che i datori di lavoro designino una persona competente incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di attenzioni moleste e che si assuma la responsabilità di contribuire alla soluzione di qualsiasi problema, sia con mezzi informali che formali.

Può essere positivo il fatto che tale funzionario venga designato con l'accordo dei sindacati o dei dipendenti in quanto ciò aumenterà il consenso nei suoi confronti. Tali consiglieri potrebbero ad esempio essere membri del servizio del personale o del servizio che si occupa della parità di opportunità. In talune organizzazioni essi vengono designati come «consiglieri di fiducia» o «colleghi comprensivi». Spesso un tale ruolo può essere svolto dal sindacato dei lavoratori o dai gruppi di sostegno delle donne.

Qualunque sia il responsabile designato, si raccomanda che egli riceva la formazione più adeguata per risolvere nel migliore dei modi i problemi specifici e venga informato in maniera particolareggiata circa la politica e le prassi interne per poter svolgere efficacemente il compito assegnatogli. È importante inoltre che gli vengano fornite adeguate risorse per ottemperare alle proprie mansioni e ogni protezione contro eventuali ritorsioni nei suoi confronti.

iii) Procedura applicabile alla denuncia formale

Si raccomanda che laddove il querelante ritenga inadeguati i tentativi di soluzione del problema sul piano informale, ove questi ultimi siano stati respinti o i risultati siano insoddisfacenti, si applichi una procedura formale intesa a fornire un'adeguata soluzione. Tale procedura dovrà garantire ai lavoratori una seria presa di posizione da parte dell'organizzazione nei confronti di tali denunce.

Data la natura stessa della molestia sessuale, può risultare talvolta alquanto difficile ricorrere ai normali canali di protesta per motivi di imbarazzo, per il timore di non essere presi sul serio, di vedere compromessa la propria reputazione, di rappsagliare o nella prospettiva di pregiudicare l'ambiente di lavoro. Pertanto la suddetta procedura dovrebbe specificare quale sia la persona competente presso la quale inoltrare il reclamo e fornire inoltre un'alternativa qualora, in circostanze particolari, la prassi normale risulti inadeguata, ad esempio, nel caso specifico in cui il presunto persecutore sia proprio il direttore del personale. Si raccomanda inoltre di fornire ai dipendenti la possibilità, qualora essi lo desiderino, di denunciare in prima istanza un eventuale abuso presso la persona competente in materia del loro stesso sesso.

È buona norma che i datori di lavoro controllino e riesaminino le denunce di molestie sessuali e la maniera in cui esse sono state risolte, per assicurarsi che le procedure applicate siano efficaci.

iv) Indagini

È importante assicurarsi che le indagini interne sollecitate in seguito ad un eventuale reclamo siano svolte con sensibilità e con il dovuto rispetto per i diritti sia del querelante che del presunto molestatore. Esse devono risultare autonome e obiettive. Gli incaricati di tali indagini non dovranno essere coinvolti in alcun modo nella testimonianza e dovranno fare il possibile per risolvere al più presto la

questione; le querele dovranno essere esaminate in via prioritaria e la procedura dovrebbe fissare una scadenza di notifica della denuncia nel rispetto dei limiti di tempo imposti dalla legislazione nazionale in materia di procedure analoghe.

Si raccomanda il rispetto della prassi che prevede che sia il querelante sia il presunto molestatore godano dello stesso diritto ad essere assistiti e/o essere rappresentati o da un rappresentante del loro sindacato o da un amico o un collega. Al presunto molestatore devono essere forniti i dettagli esatti circa la natura della denuncia presentata e deve essergli concesso l'opportunità di rispondere. Va inoltre garantita assoluta riservatezza in merito a qualsivoglia indagine nel corso della denuncia. Ove si richieda l'intervento di testimoni, va sottolineata l'importanza della riservatezza.

Riferire ad altri le proprie esperienze negative in materia di molestie sessuali è senz'altro sgradevole e penoso, nonché lesivo della propria dignità. Va pertanto risparmiata alla vittima di tali molestie, qualora non sia necessaria, un'esposizione ripetitiva dei fatti.

L'indagine dovrebbe essere incentrata sui fatti e si raccomanda pertanto al datore di lavoro di conservare un resoconto completo di tutte le riunioni e di tutte le indagini effettuate.

v) Azione disciplinare

Si raccomanda che ogni violazione della politica interna a tutela della dignità dei dipendenti sul posto di lavoro venga trattata come un reato disciplinare e le norme disciplinari specificino esattamente che cosa si intenda per comportamento inopportuno sul posto di lavoro. È inoltre buona norma assicurare una chiara definizione delle pene previste per la violazione di tali norme e specificare che sarà considerato reato disciplinare il perseguire o il vendicarsi di un dipendente che, in buona fede, ha sporto denuncia di molestia sessuale.

Qualora la denuncia venga accolta e si determini la necessità di spostare o trasferire una delle parti, bisognerebbe tenere in considerazione la possibilità di consentire al querelante di scegliere se egli desideri rimanere al suo posto o essere trasferito altrove. Il querelante non dovrà essere sottoposto ad alcun provvedimento disciplinare nel caso in cui il reclamo venga accolto ed inoltre, nel caso in cui una denuncia venga riconosciuta valida, il datore di lavoro dovrà controllare la situazione per garantire la cessazione immediata di un siffatto abuso.

Anche nel caso in cui la denuncia non sia accolta, ad esempio, nel caso in cui le prove addotte non siano ritenute decisive, andrebbe presa in considerazione la possibilità di trasferire o di ristrutturare il lavoro di uno degli interessati piuttosto che pretendere da essi la permanenza nello stesso ambiente di lavoro contrariamente ai desideri dell'una o dell'altra parte.

6. RACCOMANDAZIONI AI SINDACATI

La molestia sessuale è un problema che riguarda sia i datori di lavoro che i sindacati. Si raccomanda come buona norma che i sindacati formulino ed emettano chiare dichiarazioni di principio in materia e adottino le necessarie misure per creare la consapevolezza del problema della molestia sessuale sul posto di lavoro al fine di contribuire ad instaurare un clima di lavoro in cui siffatti abusi non vengano né consentiti né ignorati. I sindacati dovrebbero cercare di fornire ai funzionari e ai rappresentanti una formazione adeguata in materia di parità, nonché sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali. Tali informazioni, unitamente a quelle sulla politica adottata dai sindacati in materia, dovrebbero essere impartite in corsi di formazione specifici promossi e/o approvati dai sindacati stessi. I sindacati dovrebbero considerare la prospettiva di dichiarare la molestia sessuale un comportamento inadeguato e di istruire membri e funzionari circa le sue implicazioni.

I sindacati dovrebbero inoltre sollevare la questione con i datori di lavoro e promuovere l'adozione nell'ambito interno di politiche e prassi adeguate intese a tutelare la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro. Si raccomanda ai sindacati di informare gli iscritti del diritto di ciascuno a non sottostare a molestie sessuali sul posto di lavoro e fornire loro orientamenti precisi circa le misure da adottare in caso di abusi sessuali perpetrati nei loro confronti, nonché circa i loro diritti dal punto di vista giuridico.

Laddove si verificano casi di denunce, è importante che i sindacati li affrontino con la dovuta serietà e comprensione e garantiscano al querelante la possibilità di essere rappresentato nel caso in cui la denuncia abbia un seguito. È importante creare un ambiente in cui i diretti interessati siano motivati a sporgere querela consapevoli di ottenere una risposta comprensiva ed il sostegno dei rappresentanti locali delle unioni sindacali. I sindacati devono prendere in considerazione la prospettiva di designare funzionari con formazione speciale col compito di consigliare ed informare i membri in merito ad eventuali denunce di molestia sessuale e di intervenire a loro nome in caso di necessità. Essi svolgeranno pertanto un'attività di sostegno determinante. Un'idea positiva sarebbe garantire una sufficiente rappresentanza femminile a sostegno delle lavoratrici oggetto di molestia sessuale.

Si raccomanda inoltre, qualora il sindacato rappresenti sia il querelante che il presunto molestatore al fine della procedura di presentazione della denuncia, di chiarire che il ruolo di rappresentanza dell'unione sindacale non implica da parte di quest'ultima un atteggiamento conciliante nei confronti di un comportamento offensivo. In ogni caso, non è consentito allo stesso funzionario rappresentare entrambe le parti.

Si raccomanda agli interessati di conservare la documentazione dell'incidente in cui sia incorso il lavoratore molestato per garantire la massima efficacia ad ogni eventuale azione formale o informale intrapresa in proposito. Il sindacato auspica inoltre che gli vengano trasmessi e tutelati dal segreto tutti i dati relativi ad eventuali incidenti di questo tipo. Le organizzazioni sindacali dovrebbero controllare e verificare i documenti a loro disposizione in risposta ai reclami e in rappresentanza dei presunti molestatore e molestati al fine di garantire l'efficacia delle loro risposte.

7. RESPONSABILITÀ DEI LAVORATORI

I lavoratori svolgono un ruolo decisivo nel contribuire a creare un clima di lavoro in cui la molestia sessuale sia inaccettabile. Possono, infatti, contribuire a prevenire il verificarsi di tali molestie creando la consapevolezza e sensibilità nei confronti del problema e assicurandosi che le norme comportamentali per quanto riguarda se stessi e i colleghi non causino alcuna violazione della loro dignità.

I dipendenti possono contribuire notevolmente a scoraggiare atti di questo genere, mettendo in chiaro l'inaccettabilità di siffatti comportamenti e sostenendo quei colleghi che ne sono vittime e che intendono sporgere denuncia.

I lavoratori che sono a loro volta oggetto di molestie, laddove possibile, dovrebbero convincere il loro persecutore che il suo comportamento è indesiderato ed inammissibile. Alle volte può bastare a porre fine a un tale comportamento la presa di coscienza del molestatore dell'insostenibilità del suo atteggiamento. Qualora egli persista, i dipendenti dovranno informarne la gestione e/o il loro rappresentante attraverso i giusti canali e richiedere un'adeguata assistenza per porre fine a tali abusi, per via informale o formale.

Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994 **sulla designazione di un consigliere nelle imprese**⁶⁴

IL PARLAMENTO EUROPEO...

A. ricordando che un numero troppo elevato di donne e di uomini subiscono situazioni di molestie sessuali sul luogo di lavoro, cosa che costituisce una minaccia per la parità delle possibilità in materia professionale visto il carattere sempre più misto delle imprese,

B. constatando che, secondo gli studi realizzati su tale argomento tanto in Europa quanto negli Stati Uniti e in Giappone, le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono non soltanto un attentato alla dignità della persona, ma comportano anche una minore produttività e un costo supplementare in materia di gestione del personale,

C. considerando che la Comunità ha riconosciuto tramite i suddetti studi che le molestie sessuali costituiscono un vero problema nei rapporti di lavoro e che sebbene la raccomandazione e il codice di condotta costituiscono effettivamente un primo passo è anche certo che occorre compiere ulteriori progressi,

1. invita gli Stati membri dell'Unione ad adottare quanto prima una legislazione adeguata che obblighi il datore di lavoro, da un lato, a prendere misure di prevenzione prevedendo sanzioni nei regolamenti interni delle imprese e, dall'altro, a designare un consigliere con il compito, nell'ambito di queste ultime, di combattere i casi di molestie sessuali proteggendo tanto le vittime quanto i testimoni;

2. chiede che l'istituzione di tale consigliere venga effettuata in concertazione tra le parti sociali e la direzione delle imprese e, se del caso, in collaborazione con i competenti ispettorati del lavoro;

3. ritiene che in generale le donne siano in situazione migliore degli uomini per occupare un simile posto in quanto costituiscono il maggior numero delle vittime delle violenze e sono pertanto maggiormente in grado di creare un clima di fiducia e di comprensione reciproca;

4. chiede ai datori di lavoro di dare al consigliere ad hoc i mezzi per agire, in particolare sul piano materiale e psicologico (disponibilità, corsi di formazione, incontri con altri consiglieri);

5. chiede inoltre che il consigliere disponga delle stesse garanzie di lavoro dei membri del consiglio d'impresa, allo scopo di evitare le rappresaglie e di salvaguardare la sua indipendenza;

6. chiede che il consulente e i rappresentanti sindacali possano fruire di una formazione adeguata;

7. chiede che le misure adottate in seno all'impresa per combattere le molestie sessuali siano portate a conoscenza di tutti i lavoratori dal momento dell'assunzione, con il nome del consigliere, l'orario e il luogo dove può essere contattato;

8. insiste affinché le funzioni del consigliere non siano limitate alle consultazioni delle vittime, ma comportino anche azioni di prevenzione nonché d'informazione e di sensibilizzazione dei lavoratori sulle varie forme di abuso di autorità in materia sessuale nelle relazioni di lavoro, nonché dei mezzi di ricorso tanto a livello dell'impresa quanto a livello giudiziario;

⁶⁴ A3-0043/94. GUCE n. C 61 del 28 febbraio 1994.

9. invita i governi degli Stati membri a esigere dai loro organi incaricati del controllo dell'applicazione della legislazione in materia di lavoro l'elaborazione di testi che forniscano alle vittime delle molestie sessuali informazioni sui vari gradi di ricorso:

- ricorso a livello dell'impresa (sanzioni disciplinari applicabili dal datore di lavoro)
- ricorsi a livello dei consigli professionali (comitati di conciliazione)
- ricorso presso le giurisdizioni penali e civili nei casi più gravi;

10. chiede che, nel caso delle piccole e medie imprese o delle cooperative agricole che non dispongano dei mezzi per creare un posto di consigliere, gli ispettorati del lavoro o le istanze incaricate della parità di trattamento tra uomini e donne e, all'occorrenza, le amministrazioni locali, vengano abilitate ad assicurare tale ruolo con la maggiore indipendenza, allo scopo di consentire alle donne che lavorano nelle piccole strutture di beneficiare degli stessi servizi;

11. chiede alle Istituzioni comunitarie di dare il buon esempio nominando rapidamente un consigliere incaricato di combattere le molestie sessuali in seno alle stesse istituzioni;

12. insiste d'altronde affinché gli Stati membri si impegnino positivamente nella lotta contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro creando posti di consigliere ad hoc nelle amministrazioni nazionali e nelle grandi imprese del settore pubblico;

13. chiede infine che le Istituzioni comunitarie, i governi degli Stati membri e i parlamenti degli Stati organizzino campagne d'informazione allo scopo di favorire un clima di prevenzione contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro;

14. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione e il relativo allegato al Consiglio, alla Commissione e ai governi degli Stati membri.

ALLEGATO / Modello di dichiarazione che può servire come punto di partenza per la dichiarazione che deve effettuare il datore di lavoro

DICHIARAZIONE SULLA DIGNITA' DELLE PERSONE

La direzione di questa impresa considera che gli atteggiamenti di molestie sessuali equivalgono a un attentato alla dignità dei lavoratori e per questo dichiara che non sono ammissibili e che possono essere considerate quale infrazione alla legislazione sul lavoro.

Per molestie sessuali si intendono i comportamenti a connotazione sessuale manifestamente non desiderati e continui o subordinati alle promozioni agli aumenti salariali, al mantenimento del posto di lavoro...

La direzione dell'impresa e i lavoratori si assumono la responsabilità di porre fine a questo tipo di atteggiamento. Per questo motivo:

NOME DEL CONSULENTE
 LUOGO
 TELEFONO
 ORARIO

Sarà a disposizione per consultazioni o per ricevere eventuali ricorsi da parte dei dipendenti e per fornire ogni informazione che possa rivelarsi necessaria.

Si garantisce la massima discrezione nelle consultazioni e che non verranno prese misure contro i denunciati e i testimoni.

Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 **Il mobbing sul posto di lavoro**⁶⁵

Il Parlamento europeo...

A. considerando che, secondo un sondaggio svolto tra 21.500 lavoratori dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Fondazione di Dublino), nel corso degli ultimi 12 mesi l'8% dei lavoratori dell'Unione europea, pari a 12 milioni di persone, è stato vittima di mobbing sul posto di lavoro, e che si può presupporre che il dato sia notevolmente sottostimato,

B. considerando che l'incidenza di fenomeni di violenza e molestie sul lavoro, tra cui la Fondazione include il mobbing, presenta sensibili variazioni tra gli Stati membri e che ciò è dovuto, secondo la Fondazione, al fatto che in alcuni paesi soltanto pochi casi vengono dichiarati, che in altri la sensibilità verso il fenomeno è maggiore e che esistono differenze tra i sistemi giuridici nonché differenze culturali; che la precarietà dell'impiego costituisce una delle cause principali dell'aumento della frequenza di suddetti fenomeni,

C. considerando che la Fondazione di Dublino rileva che le persone esposte al mobbing subiscono uno stress notevolmente più elevato rispetto agli altri lavoratori in generale e che le molestie costituiscono dei rischi potenziali per la salute che spesso sfociano in patologie associate allo stress; che i dati nazionali sul mobbing nella vita professionale, disaggregati per generi, non offrono, secondo l'Agenzia, un quadro uniforme della situazione;

D. considerando che dai dati provenienti da uno degli Stati membri risulta che i casi di mobbing sono di gran lunga più frequenti nelle professioni caratterizzate da un elevato livello di tensione, professioni esercitate più comunemente da donne che da uomini e che hanno conosciuto una grande espansione nel corso degli anni 90,

E. considerando che gli studi e l'esperienza empirica convergono nel rilevare un chiaro nesso tra, da una parte, il fenomeno del mobbing nella vita professionale e, dall'altra, lo stress o il lavoro ad elevato grado di tensione, l'aumento della competizione, la riduzione della sicurezza dell'impiego nonché l'incertezza dei compiti professionali,

F. considerando che tra le cause del mobbing vanno ad esempio annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione; che problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata si traducono in pesanti pressioni sui gruppi di lavoro e possono condurre all'adozione della logica del "capro espiatorio" e al mobbing; che le conseguenze per l'individuo e per il gruppo di lavoro possono essere rilevanti, così come i costi per i singoli, le imprese e la società;

1. ritiene che il mobbing, fenomeno di cui al momento non si conosce la reale entità, costituisca un grave problema nel contesto della vita professionale e che sia opportuno prestarvi maggiore attenzione e rafforzare le misure per farvi fronte, inclusa la ricerca di nuovi strumenti per combattere il fenomeno;

2. richiama l'attenzione sul fatto che il continuo aumento dei contratti a termine e della precarietà del lavoro, in particolare tra le donne, crea condizioni propizie alla pratica di varie forme di molestia;

⁶⁵ A5-0283/2001. GUCE n. C 77 E del 28 marzo 2002.

3. richiama l'attenzione sugli effetti devastanti del mobbing sulla salute fisica e psichica delle vittime, nonché delle loro famiglie, in quanto essi impongono spesso il ricorso ad un trattamento medico e psicoterapeutico e conducono generalmente a un congedo per malattia o alle dimissioni;
4. richiama l'attenzione sul fatto che, secondo alcune inchieste, le donne sono più frequentemente vittime che non gli uomini dei fenomeni di mobbing, che si tratti di molestie verticali: discendenti (dal superiore al subordinato) o ascendenti (dal subordinato al superiore), di molestie orizzontali (tra colleghi di pari livello) o di molestie miste;
5. richiama l'attenzione sul fatto che false accuse di mobbing possono trasformarsi a loro volta in un temibile strumento di mobbing;
6. pone l'accento sul fatto che le misure contro il mobbing sul luogo di lavoro vanno considerate una componente importante degli sforzi finalizzati all'aumento della qualità del lavoro e al miglioramento delle relazioni sociali nella vita lavorativa; ritiene che esse contribuiscano altresì a combattere l'esclusione sociale, il che può giustificare l'adozione di misure comunitarie e risulta in sintonia con l'Agenda sociale e gli orientamenti in materia di occupazione dell'Unione europea;
7. rileva che i problemi di mobbing sul posto di lavoro vengono probabilmente ancora sottovalutati in molti settori all'interno dell'UE e che vi sono molti argomenti a favore di iniziative comuni a livello dell'Unione, quali ad esempio la difficoltà di trovare strumenti efficaci per prevenire e contrastare il fenomeno, il fatto che gli orientamenti sulle misure per combattere il mobbing sul posto di lavoro possano produrre effetti normativi ed influire sugli atteggiamenti e che l'adozione di tali orientamenti comuni sia giustificata anche da ragioni di equità;
8. esorta la Commissione a prendere ugualmente in considerazione, nelle sue comunicazioni relative a una strategia comune in materia di salute e sicurezza sul lavoro e al rafforzamento della dimensione qualitativa della politica occupazionale e sociale nonché nel libro verde sulla responsabilità sociale delle imprese, fattori psichici, psicosociali e sociali connessi all'ambiente lavorativo, inclusa l'organizzazione lavorativa, invitandola pertanto ad attribuire importanza a misure di miglioramento dell'ambiente lavorativo che siano lungimiranti, sistematiche e preventive, finalizzate tra l'altro a combattere il mobbing sul posto di lavoro e a valutare l'esigenza di iniziative legislative in tal senso;
9. esorta il Consiglio e la Commissione ad includere indicatori quantitativi relativi al mobbing sul posto di lavoro negli indicatori relativi alla qualità del lavoro, che dovranno essere definiti in vista del Consiglio europeo di Laeken;
10. esorta gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing";
11. sottolinea espressamente la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società per il mobbing e la violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno;
12. raccomanda agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il

problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze; raccomanda, in tale contesto, la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi;

13. esorta la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie, nonché come meccanismo di difesa del rispetto della dignità della persona del lavoratore, della sua intimità e del suo onore; sottolinea pertanto che è importante che la questione del miglioramento dell'ambiente di lavoro venga affrontata in modo sistematico e con l'adozione di misure preventive;

14. sottolinea che una base statistica migliore può agevolare e ampliare la conoscenza e la ricerca e segnala il ruolo che l'Eurostat e la Fondazione di Dublino possono svolgere in tale contesto; esorta la Commissione, la Fondazione di Dublino e l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro a prendere iniziative affinché vengano condotti studi approfonditi in materia di mobbing;

15. sottolinea l'importanza di studiare più da vicino il fenomeno del mobbing sul posto di lavoro in relazione sia agli aspetti attinenti all'organizzazione del lavoro sia a quelli legati a fattori quali genere, età, settore e tipo di professione; chiede che lo studio in questione comprenda un'analisi della situazione particolare delle donne vittime di mobbing;

16. constata che uno Stato membro ha già adottato una normativa mirante a lottare contro il mobbing sul posto di lavoro e che altri Stati sono impegnati nella ratifica di una legislazione volta a reprimere tale fenomeno, richiamandosi il più delle volte alle legislazioni adottate per reprimere le molestie sessuali; esorta gli Stati membri a prestare attenzione al problema del mobbing sul luogo di lavoro e a tenerne conto nel contesto delle rispettive legislazioni nazionali e di altre azioni;

17. esorta le istituzioni europee a fungere da modello sia per quanto riguarda l'adozione di misure per prevenire e combattere il mobbing all'interno delle loro stesse strutture che per quanto riguarda l'aiuto e l'assistenza a individui o gruppi di lavoro, prevedendo eventualmente un adeguamento dello statuto dei funzionari nonché un'adeguata politica di sanzioni;

18. constata che le persone esposte al mobbing nelle istituzioni europee beneficiano attualmente di un aiuto insufficiente e si compiace al riguardo con l'amministrazione per aver istituito da tempo un corso destinato in particolare alle donne amministratrici intitolato "La gestione al femminile" e, più recentemente, un comitato consultivo sul mobbing;

19. chiede che si esamini in quale misura la consultazione a livello comunitario tra le parti sociali può contribuire a combattere il mobbing sul posto di lavoro e ad associare a tale lotta le organizzazioni dei lavoratori;

20. esorta le parti sociali negli Stati membri a elaborare, tra di loro e a livello comunitario, strategie idonee di lotta contro il mobbing e la violenza sul luogo di lavoro, procedendo altresì a uno scambio di esperienze in merito secondo il principio delle "migliori pratiche";

21. ricorda che il mobbing comporta altresì conseguenze nefaste per i datori di lavoro per quanto riguarda la redditività e l'efficienza economica dell'impresa a causa dell'assenteismo che esso provoca, della riduzione della produttività dei lavoratori indotta dal loro stato di confusione e di difficoltà di concentrazione nonché dalla necessità di erogare indennità ai lavoratori licenziati;

22. sottolinea l'importanza di ampliare e chiarire la responsabilità del datore di lavoro per quanto concerne la messa in atto di misure sistematiche atte a creare un ambiente di lavoro soddisfacente;

23. chiede che abbia luogo una discussione in merito alle modalità di sostegno alle reti e organizzazioni di volontariato impegnate nella lotta al mobbing;

24. invita la Commissione a presentare, entro il marzo 2002, un libro verde recante un'analisi dettagliata della situazione relativa al mobbing sul posto di lavoro in ogni Stato membro e, sulla base di detta analisi, a presentare successivamente, entro l'ottobre 2002, un programma d'azione concernente le misure comunitarie contro il mobbing sul posto di lavoro; chiede che tale piano d'azione venga corredato di uno scadenziario;

25. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione alla Commissione, al Consiglio, alla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ed all'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.

Comunicazione della Commissione del 11 marzo 2002 - **Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006**⁶⁶

SINTESI

La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro rappresentano oggi uno dei settori più ricchi di implicazioni e più importanti della politica sociale dell'Unione. In effetti, fin dal 1951 la Comunità del carbone e dell'acciaio aveva iniziato a migliorare la sicurezza dei lavoratori e, con il trattato di Roma, tale preoccupazione si era estesa all'insieme dei lavoratori dipendenti. È così che, a partire dalla fine degli anni '70, ed in particolare dopo l'adozione, nel 1987, dell'Atto unico europeo, è stato elaborato un significativo corpus legislativo che ha favorito un innalzamento delle norme di sanità e sicurezza.

È proprio perché l'Unione può basarsi su un *acquis*⁶⁷ così ricco che la definizione di una strategia comunitaria riveste un'importanza determinante nell'agenda per la poli-

⁶⁶ COM/2002/0118 def. Non pubblicata sulla *GUCE*.

⁶⁷ Per *acquis comunitario* si intende la piattaforma comune di diritti ed obblighi che vincolano l'insieme degli Stati membri nel contesto dell'Unione europea.

- Come la legislazione europea, l'*acquis* si evolve continuamente, anche perché è costituito: dai principi, dagli obiettivi politici e dal dispositivo dei trattati; dalla legislazione adottata in applicazione dei trattati e dalla giurisprudenza della Corte di giustizia; dalle dichiarazioni e dalle risoluzioni adottate nell'ambito dell'Unione; dagli atti che rientrano nella politica estera e di sicurezza comune; dagli atti che rientrano nel contesto della giustizia e degli affari interni; dagli accordi internazionali conclusi dalla Comunità e da quelli conclusi dagli Stati membri tra essi nei settori di competenza dell'Unione. Deroghe all'*acquis* comunitario sono eccezionali e di portata limitata.

- L'Unione si è assegnata come obiettivo di salvaguardare integralmente l'*acquis* comunitario e di svilupparlo ulteriormente e non può in nessun caso recedere da tale impegno.

tica sociale. Tale strategia, che copre il periodo 2002-2006, possiede un triplice carattere innovativo:

- sposa un'impostazione globale del benessere sul luogo di lavoro, prendendo in considerazione le trasformazioni del mondo del lavoro e l'insorgenza di nuovi rischi, in particolare psicosociali, e mira così a migliorare la qualità del lavoro, della quale un ambiente di lavoro sano e sicuro è uno dei componenti fondamentali;
- si basa sul consolidamento di una cultura di prevenzione dei rischi, sulla combinazione di strumenti strategici differenziati (legislazione, dialogo sociale, spinta al progresso e individuazione delle pratiche migliori, responsabilità sociale delle imprese, incentivi economici) e sulla realizzazione di partenariati tra tutti i soggetti nel campo della salute e della sicurezza;
- essa dimostra inoltre che una politica sociale ambiziosa è un fattore di competitività e che, per contro, la mancanza di strategia comporta costi che pesano in modo significativo sulle economie e sulle società.

1. INTRODUZIONE

Creare un numero maggiore di posti di lavoro di migliore qualità: è l'obiettivo che l'Unione si è data durante il Consiglio europeo di Lisbona nel marzo 2000. La salute e la sicurezza sono chiaramente elementi essenziali della qualità del lavoro e rientrano tra gli indicatori adottati di recente in seguito alla comunicazione della Commissione "Investire nella qualità". L'Unione può presentare un bilancio positivo, dato che, tra il 1994 e il 1998, l'incidenza degli infortuni sul lavoro è diminuita di quasi il 10%. Le cifre assolute restano comunque elevate: quasi 5.500 morti e 4,8 milioni d'infortuni che hanno comportato un'inabilità al lavoro superiore ai 3 giorni. In particolare, a partire dal 1999, in taluni Stati membri e in determinati settori si è assistito ad una preoccupante ripresa dell'aumento degli infortuni. Per di più nei paesi candidati si registra una frequenza media di infortuni sul lavoro nettamente superiore alla media dell'Unione, in particolare a causa della loro specializzazione in settori tradizionalmente considerati come ad alto rischio.

Questi dati, per quanto parziali, invitano ad una maggiore vigilanza in quanto mostrano che l'impostazione basata sulla prevenzione definita dalle direttive comunitarie non è stata ancora perfettamente compresa e integrata dai soggetti interessati, né applicata in modo efficace sul campo. Ciò è particolarmente vero per i paesi candidati. I dati incoraggiano inoltre a sviluppare una strategia più globale per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in quanto la qualità dell'occupazione consta di varie componenti solidali: tipo di qualifiche richieste per il posto di lavoro, livello di formazione dei lavoratori, natura del loro rapporto di lavoro, organizzazione del loro lavoro e dell'orario di lavoro. Il tema della promozione della salute sul luogo di lavoro deve pertanto essere affrontato nel quadro dell'evoluzione generale delle attività economiche (più servizi), delle forme di occupazione (maggiormente diversificate), della popolazione attiva (con un maggior numero di donne, ma anche di lavoratori anziani), e della società in generale (maggiormente diversificata, ma anche contrassegnata dall'esclusione sociale).

Un'organizzazione e un ambiente di lavoro sani e sicuri sono peraltro fattori che migliorano le prestazioni dell'economia e delle imprese. In effetti le relazioni tra la salute sul luogo di lavoro e la competitività sono più complesse della semplice questione dei costi legati al rispetto delle norme (compliance costs). La "non qualità" del lavoro si traduce in una perdita di capacità produttiva per l'economia (500 milioni di giornate di lavoro perse nel 1999 a causa di infortuni o di problemi di salute) e in spese per indennizzi e prestazioni il cui finanziamento pesa, in larga misura, sulle imprese.

Quasi 350.000 persone sono state costrette a cambiare occupazione o luogo di lavoro o a diminuire la durata del lavoro e quasi 300.000 presentano diversi gradi di invalidità; 15.000 di tali persone restano escluse a vita dal mondo del lavoro. Al di là dei drammi di natura umana, si tratta di uno spreco di risorse nel contesto dell'invecchiamento strutturale della popolazione attiva.

A livello dell'impresa stessa la "non qualità" si traduce in un degrado della sua immagine nei confronti del mondo esterno: dei dipendenti, dei clienti, dei consumatori e, più in generale, del pubblico, che è sempre più sensibile ai temi legati alla sicurezza. Un ambiente di lavoro sano consente inoltre di affermare l'immagine di prodotti o di servizi di qualità e il suo miglioramento dipende da una strategia globale di "gestione della qualità" e di responsabilità sociale che apporta benefici alle prestazioni e alla competitività.

La strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro deve pertanto accompagnare tali trasformazioni e tali nuove esigenze al fine di promuovere un vero "benessere sul luogo di lavoro"⁶⁸, che sia tanto fisico quanto psicologico e sociale, e che non si misura semplicemente con l'assenza di infortuni o di malattie professionali. Per tale motivo la politica stessa deve sforzarsi di migliorare la propria qualità e ciò presenta due conseguenze fondamentali:

- essa deve combinare i propri strumenti ed appoggiarsi a tal fine sul notevole acquis di svariati decenni di politiche comunitarie, delle quali la direttiva quadro 89/391⁶⁹ rappresenta la chiave di volta in quanto afferma la priorità della prevenzione. La politica deve inoltre basarsi sull'esperienza accumulata dai programmi comunitari in tale settore. Rimane inoltre essenziale l'impostazione normativa, che si tratti dell'adattamento permanente delle norme esistenti oppure della definizione di nuove norme. La Carta dei diritti fondamentali, all'articolo 31, proclama in effetti che "ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che rispettino la sua salute, la sua sicurezza e la sua dignità". In un mondo del lavoro in trasformazione, tuttavia, è altrettanto importante promuovere le spinte al progresso, sia che si tratti della verifica delle prestazioni, basata su dati e indicatori trasparenti e affidabili, dell'azione delle parti sociali interprofessionali e settoriali, oppure che si tratti di iniziative volontarie delle imprese. Da ultimo risulta fondamentale il miglioramento delle conoscenze e la sensibilizzazione di tutte le parti in causa, nonché l'integrazione dell'aspetto della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro nelle altre politiche comunitarie interessate;

- a tal fine la strategia deve coinvolgere tutti i soggetti interessati, ad esempio i poteri pubblici, le parti sociali, le imprese, gli assicuratori pubblici e privati, nel quadro di una corretta gestione che si basi sulla partecipazione di tutti. L'Agenda sociale adottata dal Consiglio europeo di Nizza ha così definito gli assi fondamentali di una nuova strategia comunitaria che dovrà contribuire ad "anticipare e trarre vantaggio dalle trasformazioni dell'ambiente di lavoro". La stessa elaborazione di una nuova strategia è stata basata su un'ampia consultazione preventiva e prende in considerazione i pareri espressi. Nella sua risoluzione circa l'Agenda sociale⁷⁰ il Parlamento ha pertanto chiesto alla Commissione di "attuare una vera strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, basata sulla formulazione di obiettivi comuni comparabili e comprendente un piano d'azione per il rafforzamento dell'attuazione, del controllo e della valutazione delle direttive esistenti, nonché compren-

⁶⁸ Il concetto di "benessere sul luogo di lavoro" è stato sviluppato dall'OIL.

⁶⁹ GUCE n. L 183 del 29 giugno 1989.

⁷⁰ Risoluzione del Parlamento europeo sulla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni sull'Agenda per la politica sociale, A5-0291/2000.

dente iniziative per i rischi tuttora scoperti o parzialmente coperti, quali le affezioni della pelle a seguito di esposizione ai raggi solari, sui nuovi rischi emergenti quali lo stress e i disturbi del sistema muscolo-scheletrico e le nuove situazioni di lavoro e promuovere il ricorso ad analisi di rischio quali componenti di un approccio preventivo". Il Comitato economico e sociale, da parte sua, ha adottato un parere esplorativo⁷¹ su richiesta della Commissione. Il Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul luogo di lavoro (CCSHS), che comprende le parti sociali, ha adottato un parere lo scorso dicembre. Tali consultazioni preventive hanno permesso di definire una nuova strategia comunitaria per il periodo 2002-2006 che definisce un quadro politico coerente e propone azioni concrete corredate di un preciso calendario di attuazione.

2. ACCOMPAGNARE LE TRASFORMAZIONI DEL MONDO DEL LAVORO

Il Consiglio europeo di Lisbona ha sottolineato che l'Europa si trova ad affrontare un momento di transizione verso "l'economia della conoscenza" contrassegnato da trasformazioni profonde che riguardano la società, l'occupazione e gli aspetti legati alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro. Tali trasformazioni inducono ad assumere un'impostazione differente circa la politica da attuare in tale settore strategico e, talvolta, ad adottare nuove priorità.

Tali trasformazioni non nascondono, tuttavia, una realtà ancora troppo presente: l'esistenza di tassi di incidenza degli infortuni sul lavoro particolarmente elevati in taluni settori, che rappresentano, di conseguenza, un'ampia maggioranza degli incidenti registrati nell'Unione. Quattro settori (pesca, agricoltura, edilizia, servizi nel settore della salute e dell'azione sociale) presentano, dunque, un tasso d'incidenza superiore alla media del 30%. Altri quattro (industrie estrattive, industria manifatturiera, alberghi e ristoranti, trasporti) registrano un tasso d'incidenza superiore alla media del 15%. Tali cifre subiscono un notevole aumento se si prendono in considerazione solo le PMI e le piccolissime imprese: ad esempio, nel settore edilizio, ove il tasso di incidenza è superiore alla media del 41%, il divario passa al 124% per le imprese con 1-9 dipendenti e al 130% per quelle con 10-49 dipendenti. S'impone pertanto una vigilanza costante al fine di ridurre tali rischi "tradizionali" e di sviluppare la prevenzione nelle PMI.

2.1. Trasformazioni nella società

2.1.1. Una società più femminile

La più ampia partecipazione delle donne al mondo del lavoro, che si manifesta ormai da svariati decenni e che rappresenta uno degli obiettivi fondamentali fissati a Lisbona nel contesto dell'invecchiamento della popolazione attiva, introduce una nuova dimensione nel campo della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

L'83% delle donne è impiegato nei servizi e questo spiega perché esse registrino un'incidenza di infortuni e di malattie professionali sensibilmente inferiore a quella degli uomini e perché il loro rischio di subire infortuni sia inferiore.

Nonostante ciò, esse subiscono un'evoluzione sfavorevole in quanto le attività nelle quali la loro presenza è dominante assistono ad un aumento dei tassi d'incidenza, anche per quanto riguarda gli infortuni mortali sul lavoro. Per quanto non rappresentassero (nel 1995 che il 17,8% delle malattie professionali diagnosticate, le donne facevano registrare percentuali nettamente superiori in determinati gruppi: 45% delle allergie, 61% delle malattie infettive, 55% dei problemi di natura neurologica,

⁷¹ SOC/065 dell'11 luglio 2001, che fa seguito al parere adottato il 9 dicembre 1999.

48% dei problemi di natura epatica e dermatologica. Tali cifre evidenziano pertanto le specificità significative delle donne nei riguardi delle malattie professionali.

Le azioni di prevenzione, così come gli strumenti di misura e le norme di compensazione e di indennizzo, devono prendere in considerazione in modo specifico la partecipazione crescente delle donne al mondo del lavoro, nonché i rischi per i quali le donne presentano una particolare sensibilità. Tali azioni rivolte alle donne devono essere basate su ricerche che coprano gli aspetti ergonomici, la realizzazione dei posti di lavoro, gli effetti dell'esposizione agli agenti fisici, chimici e biologici, nonché la valutazione delle differenze fisiologiche e psicologiche nell'organizzazione del lavoro.

2.1.2. Invecchiamento della popolazione attiva

Nei prossimi decenni si assisterà ad un aumento della porzione della popolazione attiva europea di età superiore ai 50 anni e ad una contemporanea riduzione della fascia dei lavoratori più giovani.

I raffronti eseguiti in base all'età dei lavoratori mostrano, da un lato, che i più giovani sono più spesso vittima di infortuni sul lavoro e, dall'altro, che quelli di età superiore ai 55 anni subiscono gli infortuni più gravi con una mortalità superiore alla media europea. Sono sempre i lavoratori anziani ad essere i più colpiti da malattie professionali a lenta insorgenza, quali i tumori (in maggioranza ancora dovuti all'esposizione all'amianto), o le malattie cardiovascolari, mentre i lavoratori più giovani sviluppano di preferenza allergie o malattie infettive.

Le cifre esposte in precedenza dipendono, comunque, in larga misura dalla natura dei posti di lavoro occupati oggi dalle varie generazioni. I lavoratori anziani tendono inoltre ad essere meno qualificati e ad essere particolarmente presenti nei mestieri industriali manuali, mentre i lavoratori più giovani sono presenti in maggiore misura nei rapporti di lavoro più precari. Tali differenze impongono una strategia globale della qualità dell'occupazione, prendendo in considerazione la situazione specifica delle generazioni e delle fasce d'età per quanto riguarda il mondo del lavoro.

2.2. Trasformazioni nelle forme di occupazione

Nel mercato del lavoro si assiste a una diversificazione crescente delle forme di occupazione con, in particolare, l'espansione dei rapporti di lavoro temporanei. Il tipo di contratto e l'anzianità nell'impresa presentano una correlazione negativa con la salute sul luogo di lavoro. Le persone occupate da meno di due anni hanno maggiori possibilità di essere vittima di un infortunio sul lavoro rispetto alla media: per le occupazioni temporanee, tale effetto è particolarmente avvertito nel settore dell'edilizia e nei servizi della sanità e in quelli sociali.

Tra le nuove forme di lavoro, il lavoro a tempo parziale e gli orari atipici (lavoro a turni o notturno) sono altresì fattori che aggravano i rischi per i lavoratori. Ciò può essere spiegato dalla mancanza di una formazione adeguata, dalle alterazioni psicosomatiche dovute al lavoro a turni o notturno, dalla scarsa sensibilizzazione degli imprenditori o da una mancanza di motivazione nel caso di lavoratori aventi un contratto di lavoro precario.

Nonostante ciò, nel mondo del lavoro in generale si assiste allo sviluppo di modalità di organizzazione più flessibili. Il collegamento materiale tra il luogo di lavoro (miniera, officina, fabbrica, ufficio,...) e lo svolgimento effettivo del lavoro si allunga sempre più, grazie alla diffusione delle tecnologie dell'informazione. Tali evoluzioni non riguardano il rapporto di lavoro, anche se possono rendere più sfumati i confini tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi. Esse, tuttavia, sollevano problemi specifici, ad esempio nel caso dei telelavoratori: il datore di lavoro è responsabile della loro salute e della loro sicurezza, a prescindere dal luogo di svolgimento del lavoro, e

ciò comporta la necessità di prevedere modalità concrete di prevenzione dei rischi e di controllo nel momento in cui i telelavoratori sono in mobilità o lavorano presso il proprio domicilio. I negoziati aperti in data 12 ottobre 2001 tra le parti sociali inter-professionali dovrebbero affrontare tali questioni.

2.3. Trasformazioni nei rischi

I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato hanno un'incidenza profonda sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro.

Si osserva così che le malattie considerate emergenti quali lo stress, la depressione o l'ansia, nonché la violenza sul luogo di lavoro, le molestie e l'intimidazione rappresentano ben il 18% dei problemi di salute legati al lavoro, un quarto dei quali comporta un'assenza dal lavoro pari o superiore alle due settimane. Tali patologie presentano una frequenza due volte più elevata nell'istruzione e nei servizi della sanità e dell'azione sociale ed esse appaiono non tanto legate all'esposizione ad un rischio specifico, quanto ad un insieme di fattori quali l'organizzazione dei compiti, le modalità degli orari di lavoro, i rapporti gerarchici, la fatica dovuta ai trasporti, ma anche al grado di accettazione della diversità etnica e culturale nell'impresa. Tali patologie devono essere valutate in un contesto globale che l'OIL definisce come "benessere sul luogo di lavoro".

Queste strategie di prevenzione dei nuovi rischi sociali devono inoltre comprendere l'incidenza sugli infortuni delle dipendenze, in particolare quelle legate all'alcool e ai medicinali.

3. Verso una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza

3.1. Per una strategia globale del benessere sul luogo di lavoro

La strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro deve avere come obiettivo il continuo miglioramento del benessere, sia esso fisico, morale e sociale, sul luogo di lavoro. Tutti i soggetti interessati devono pertanto perseguire svariati obiettivi complementari:

1. una continua riduzione degli infortuni e delle malattie professionali. Si dovrà prevedere la definizione di obiettivi quantificabili, sia a livello comunitario che a livello degli Stati membri, in modo specifico nei settori d'attività che registrano tassi di incidenza superiori alla media, in particolare nel quadro dell'attuazione della strategia europea per l'occupazione;
2. l'integrazione della dimensione legata al genere nella valutazione dei rischi, nelle misure di prevenzione, nonché nei dispositivi di riparazione e di compensazione, al fine di prendere in considerazione le particolari caratteristiche delle donne in materia di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro;
3. la prevenzione dei rischi sociali. Lo stress, le molestie sul luogo di lavoro, la depressione e l'ansia, i rischi legati alle dipendenze dall'alcool, dalla droga e dai medicinali devono essere oggetto di azioni specifiche che rientrano in un'impostazione globale che riunisce i sistemi della sanità;
4. la prevenzione rafforzata delle malattie professionali. Si dovrà dare priorità alle malattie dovute all'amianto, alla perdita d'udito e ai disturbi del sistema muscolo-scheletrico;
5. la necessità di prendere in considerazione le evoluzioni di natura demografica nei rischi, negli infortuni e nelle malattie. Le azioni di prevenzione dovranno integrare

maggiormente la dimensione dell'età, rivolgendosi in modo specifico ai giovani e ai lavoratori anziani;

6. la necessità di prendere in considerazione le trasformazioni nelle forme di occupazione e nelle modalità di organizzazione del lavoro e dell'orario di lavoro. I lavoratori con rapporti di lavoro di natura atipica o precaria rappresentano un gruppo sensibile;

7. la necessità di prendere in considerazione la dimensione delle imprese. Le PMI e le micro-imprese, nonché i lavoratori autonomi o i domestici non stipendiati, dovrebbero beneficiare di misure specifiche nei programmi di informazione, di sensibilizzazione e di prevenzione dei rischi;

8. l'analisi dei rischi nuovi o emergenti, in particolare quelli che sono legati all'interazione tra agenti chimici, fisici e biologici, nonché quelli che sono legati all'ambiente globale di lavoro (rischi ergonomici, psicologici e sociali).

3.2. Rafforzare la cultura della prevenzione

La strategia comunitaria per la salute e la sicurezza si basa sulla promozione di pratiche legate alla prevenzione che coinvolgono tutti i soggetti, compresi i lavoratori stessi, al fine di sviluppare una reale cultura della prevenzione dei rischi che permetta di meglio anticiparli e controllarli.

3.2.1. Educazione, sensibilizzazione, anticipazione: migliorare la conoscenza dei rischi

La creazione di un ambiente di lavoro controllato impone il miglioramento della conoscenza dei rischi da parte di tutti i soggetti interessati. A tal fine si deve sviluppare un'impostazione al tempo stesso globale e basata sulla prevenzione, incentrata sulla promozione del benessere sul luogo di lavoro, al di là della sola prevenzione dei rischi specifici, in tre settori complementari:

1. l'educazione non comincia con l'ingresso nel mondo del lavoro, come ha ricordato il Comitato economico e sociale. Essa dovrà essere integrata nei programmi scolastici, sia sotto forma di sensibilizzazione (sul modello di quanto avviene in taluni paesi in materia di sicurezza stradale), sia come una materia integrante nei percorsi di studio professionali. È comunque la formazione professionale continua a rivestire la massima importanza in tale settore. Essa deve essere condotta con regolarità ed adattata alle realtà del lavoro quotidiano, perché possa avere conseguenze dirette sull'ambiente di lavoro; ciò comporta una definizione degli obiettivi in funzione delle specificità e delle sensibilità nazionali, regionali, locali e settoriali.

2. La sensibilizzazione deve mobilitare degli strumenti differenziati e adattati alla situazione di ciascun soggetto, in particolare le PMI, le micro-imprese e gli artigiani. Le azioni devono prevedere una sensibilizzazione dei soggetti circa il valore della reintegrazione nel lavoro delle persone disabili, in particolare attraverso un adattamento efficace dell'ambiente di lavoro⁷².

3. L'anticipazione dei rischi nuovi ed emergenti, sia che si tratti di quelli legati alle innovazioni tecniche o di quelli dovuti alle evoluzioni sociali, è indispensabile per la gestione dei rischi stessi. Essa esige innanzitutto un osservatorio permanente dei rischi basato su una raccolta sistematica di informazioni e di pareri scientifici. Il Parlamento europeo ha sottolineato che un'analisi di questo tipo è parte integrante di un'impostazione a carattere preventivo. Essa impone inoltre una strategia coerente per la ricerca: gli organismi di ricerca dovranno coordinare i loro rispettivi program-

⁷² L'adattamento del posto di lavoro alle esigenze delle persone disabili è previsto dalla direttiva 89/654 e la nozione di "adattamento ragionevole" è definita dalla direttiva 2000/78 (GUCE L n. 303/16 del 2 dicembre 2000).

mi, orientarli alla soluzione dei problemi pratici riscontrati sul luogo di lavoro e preparare il trasferimento dei risultati della ricerca alle imprese e, in particolare, alle PMI.

L'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro dovrà svolgere un ruolo trainante in tali azioni di sensibilizzazione e di anticipazione. Nel corso del secondo semestre 2002 la Commissione presenterà una comunicazione relativa alla valutazione dell'Agenzia che svilupperà il ruolo che quest'ultima dovrà svolgere in tale settore.

L'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro:

- creerà un "Osservatorio dei rischi" basato sulla raccolta di "buone pratiche" d'impresa o di settore;
- organizzerà scambi di esperienze e di informazioni, grazie a una raccolta sistematica di dati, con il sostegno di Eurostat;
- coinvolgerà i paesi candidati in queste reti di informazione ed elaborerà degli strumenti adatti alla loro situazione specifica;
- farà in modo che la settimana europea della salute e della sicurezza sia rivolta agli utenti e ai beneficiari finali;
- stabilirà, per l'anno europeo delle persone disabili (2003), una base delle pratiche migliori e delle informazioni relative all'integrazione delle persone disabili e all'adattamento delle attrezzature e dell'ambiente di lavoro alle loro esigenze.

3.2.2. Migliore applicazione della giurisprudenza esistente

Un'efficace applicazione del diritto comunitario, così come la sensibilizzazione dei soggetti interessati a tutti i livelli, rappresentano una condizione necessaria per il miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro. È per tale motivo che la Commissione elaborerà, in concertazione con il comitato consultivo e le parti sociali, delle guide di applicazione delle direttive che prendano in considerazione la diversità dei settori d'attività e delle imprese, come è stato suggerito dal Comitato economico e sociale.

Nel quadro delle competenze che le sono conferite dal trattato la Commissione vigilerà in modo rigoroso sul recepimento delle direttive e sulla corretta applicazione della giurisprudenza. Essa svilupperà inoltre azioni che tendano a favorire, grazie ad una stretta cooperazione tra le autorità nazionali, un'attuazione corretta ed equivalente delle direttive comunitarie. In tale contesto un ruolo fondamentale spetta al Comitato degli Alti Responsabili dell'Ispettorato del lavoro (SLIC) al fine di favorire lo scambio di informazioni e di esperienze e di organizzare una cooperazione e un'assistenza reciproche. Nel quadro di un piano d'azione annuale, e come sottolineato dal Parlamento europeo, dovranno inoltre essere incoraggiate l'elaborazione di obiettivi comuni di ispezione, la definizione di principi comuni di ispezione del lavoro nel settore della salute e della sicurezza sul lavoro e la messa a punto di metodi di valutazione dei sistemi nazionali d'ispezione rispetto a tali principi. L'integrazione in tale comitato delle ispezioni dei paesi candidati ha, da questo punto di vista, un carattere prioritario, al fine di promuovere l'efficace attuazione del diritto comunitario.

Pur rispettando la diversità delle strutture istituzionali e delle tradizioni amministrative degli Stati membri, l'attuazione della nuova strategia, incentrata sulla qualità e sul benessere sul luogo di lavoro, presuppone una riflessione circa le strutture più adatte a tale impostazione globale:

- i servizi di prevenzione dovranno essere veramente pluridisciplinari, anche per quanto riguarda i rischi di natura sociale e psicologica, e dovranno integrare la dimensione di genere;

- l'ispezione sul lavoro deve essere in grado di valutare l'insieme dei rischi, in particolare nei settori ove questi sono più complessi e possono combinarsi (ad esempio negli ospedali). Essa deve svolgere, al contempo, la funzione di controllo ed un ruolo preventivo presso le imprese ed i lavoratori. L'ispezione deve a sua volta essere oggetto di revisioni eseguite utilizzando gli indicatori dei risultati e della qualità al fine di promuovere i progressi in tale settore.

I controlli svolti dai servizi d'ispezione devono condurre a sanzioni omogenee che siano al tempo stesso dissuasive, proporzionate e applicate in modo efficace. A tale riguardo due settori presentano un carattere specifico:

- la tutela dei giovani, più esposti degli altri al rischio di infortuni. Tale azione deriva, da un lato, dalla necessità di reprimere il lavoro illegale per quanto concerne i giovani che non hanno ancora raggiunto l'età lavorativa legale, e, per coloro che sono ammessi al lavoro, dalla necessità di un'applicazione rigorosa delle norme in materia di sanità e di sicurezza;

- talune imprese che operano all'interno dell'Unione europea sfuggono talvolta alle sanzioni amministrative e penali quando lo Stato membro nel quale operano è diverso dallo Stato membro nel quale sono costituite. È il caso, ad esempio, della prestazione di servizi di durata limitata al di fuori del paese ove hanno la sede sociale. La direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi prevede, all'articolo 3, paragrafo 1, lettera e), che le imprese che inviano lavoratori presso un altro Stato dell'Unione per la prestazione di servizi devono applicare a tali lavori, durante il periodo di distacco, le norme in materia di sicurezza, salute e igiene sul lavoro in vigore nello Stato di accoglienza. È in corso di progressiva applicazione la cooperazione in materia di informazione tra le autorità pubbliche, prevista dall'articolo 4 della direttiva, per agevolare le azioni giudiziarie contro le imprese che contravvengono a tali disposizioni. Risulta, comunque, utile studiare tutti i modi ed i mezzi che consentano di rafforzare la possibilità di affrontare tali situazioni e di avviare azioni giudiziarie contro tali infrazioni nelle situazioni transnazionali e di approfondire in tale contesto i lavori nell'ambito dello SLIC.

3.3. Combinare gli strumenti, costruire i partenariati

La promozione di un ambiente di lavoro di qualità, che prenda in considerazione tutte le sue dimensioni, richiede un'impostazione globale, basata su tutti gli strumenti disponibili in base ai settori. Tale impostazione richiede inoltre che tutti i soggetti si assumano pienamente le proprie responsabilità, nonché la possibilità di misurare e valutare gli sforzi e i progressi di ciascuno.

3.3.1. Adattare il quadro giuridico e istituzionale

L'esistenza di un quadro legislativo comunitario completo, coerente e solido rappresenta uno strumento indispensabile in materia di salute e di sicurezza, settore nel quale sono necessari norme e principi per la prevenzione dei rischi e la tutela dei lavoratori. La Commissione intende perseguire, in tale settore, un'impostazione equilibrata, basata sull'esperienza acquisita nell'attuazione di testi legislativi, lungo un certo numero di assi paralleli:

1. l'adattamento permanente delle direttive esistenti all'evoluzione delle conoscenze scientifiche, del progresso tecnico e del mondo del lavoro. L'analisi delle relazioni nazionali circa l'attuazione pratica delle direttive, unitamente alla valutazione svolta all'interno delle stesse imprese, contribuirà all'individuazione delle difficoltà incontrate dai vari soggetti al momento dell'attuazione concreta della legislazione, nonché a correggere le eventuali mancanze riscontrate. La Commissione, con l'aiuto del comitato consultivo (CCSHS), redigerà delle relazioni d'applicazione pratica delle varie di-

rettive "salute e sicurezza" in vista dell'individuazione dei problemi di applicazione e del miglioramento di talune disposizioni per una migliore comprensione e coerenza, al fine di colmare le lacune del quadro esistente. Essa proporrà inoltre di ampliare la sfera di applicazione della direttiva "agenti cancerogeni" e presenterà una comunicazione in materia di disturbi del sistema muscolo-scheletrico che esaminerà le cause di tali patologie alla luce delle azioni di prevenzione contemplate dalla legislazione comunitaria esistente (vale a dire, le direttive relative ai carichi pesanti, agli schermi di visualizzazione e alle vibrazioni) e proporrà delle modifiche o delle nuove disposizioni legislative nei settori per i quali la copertura risulta ancora incompleta (ergonomia della postazione di lavoro).

2. La presa in considerazione dei nuovi rischi. Lo sviluppo dei problemi e delle malattie psicosociali solleva nuove sfide per la salute e la sicurezza sul lavoro e compromette il miglioramento del benessere sul luogo di lavoro. Le varie forme sotto cui si presentano le molestie psicologiche e la violenza sul lavoro rappresentano oggi un problema particolare che giustifica un'iniziativa legislativa. Tale iniziativa beneficerà dell'acquis rappresentato dalle direttive adottate di recente e fondate sull'articolo 13 del trattato, che definiscono le molestie e prevedono possibilità di ricorso.

3. La razionalizzazione del quadro giuridico. Agli occhi dei soggetti interessati il quadro giuridico comunitario appare eccessivamente complesso e di scarsa leggibilità. Esso deve essere semplificato e razionalizzato attraverso una codifica delle direttive esistenti che ne faciliterà la comprensione, e attraverso l'elaborazione di un'unica relazione di attuazione, che prenda il posto delle relazioni specifiche previste dalle varie direttive. La Commissione presenterà le proposte legislative necessarie a tale codifica e alla razionalizzazione delle relazioni.

4. La razionalizzazione delle istanze comunitarie. L'efficace attuazione del diritto comunitario richiede una stretta cooperazione tra la Commissione e le amministrazioni responsabili negli Stati membri. Tale cooperazione potrebbe risultare più efficace e più semplice se i due comitati consultivi (CCSHS e lo SHCMOEI, Organo permanente per la sicurezza e la salubrità nelle miniere di carbon fossile e nelle altre industrie estrattive) venissero fusi in un unico Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul luogo di lavoro.

La Commissione

- elaborerà, di concerto con il comitato consultivo e le parti sociali, delle guide d'applicazione delle direttive che prendano in considerazione la diversità dei settori d'attività e delle imprese;
- proporrà di allargare la sfera di applicazione della direttiva "agenti cancerogeni";
- adatterà la legislazione esistente all'insorgenza di disturbi del sistema muscolo-scheletrico proponendo una modifica alla direttiva relativa agli schermi di visualizzazione e completerà, se necessario, le disposizioni esistenti al fine di prendere meglio in considerazione l'ergonomia della postazione di lavoro;
- valuterà l'opportunità e la sfera d'azione di uno strumento comunitario relativo alle molestie psicologiche e alla violenza sul luogo di lavoro;
- presenterà delle proposte legislative necessarie a una codifica delle direttive comunitarie e a una razionalizzazione delle relazioni circa l'attuazione;
- proporrà la fusione di due comitati consultivi (il Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul luogo di lavoro, CCSHS, e l'Organo permanente per la sicurezza e la salubrità nelle miniere di carbon fossile e nelle altre

industrie estrattive, SCHMOEI) in un unico Comitato consultivo per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro;

- proporrà che i rappresentanti per le ispezioni dei paesi candidati in seno al Comitato degli Alti Responsabili dell'Ispettorato del lavoro (SLIC) siano ammessi al Comitato consultivo (CCSHS) e agli organi dell'Agenzia di Bilbao e della Fondazione di Dublino.

3.3.2. Incoraggiare la spinta al progresso

Se l'azione legislativa è necessaria per stabilire delle norme, lo sviluppo di altri strumenti è indispensabile per promuovere la spinta al progresso, incoraggiare i soggetti ad avanzare maggiormente e coinvolgere le parti interessate nella realizzazione degli obiettivi globali della strategia, in particolare nei nuovi settori che difficilmente si prestano a un approccio normativo. La Commissione intende incoraggiare tale spinta al progresso:

1. il benchmarking e l'individuazione delle pratiche migliori, che dovranno essere utilizzati a tre livelli differenti nel quadro della nuova strategia:

- favorire la convergenza nell'ambito del progresso delle strategie degli Stati membri. La strategia europea per l'occupazione offre un quadro efficace per una tale impostazione⁷³, sostenuta dall'intervento del fondo sociale europeo.

È necessario adottare obiettivi nazionali quantificati per l'attuazione:

- la riduzione dei tassi degli infortuni mortali e non mortali;
- la riduzione dei tassi delle malattie professionali riconosciute;
- la riduzione del numero di giornate perse a causa di tali infortuni e di tali malattie.

Il successo nella realizzazione di tali obiettivi può essere misurato attraverso indicatori realizzati in base a metodologie già stabilite. Tali obiettivi quantificati dovranno tenere conto della dimensione delle imprese e del settore d'attività, precisando gli obiettivi da conseguire nei settori nei quali l'incidenza degli infortuni e delle malattie è superiore alla media.

Al fine di rendere tali indicatori realmente operativi, i dati raccolti devono divenire più precisi, più comparabili, offrire una copertura più completa e devono essere disponibili in tempi più brevi. Per fare ciò e per eliminare il problema delle dichiarazioni lacunose in taluni Stati membri, la Commissione e gli Stati membri dovranno approfondire ulteriormente i lavori attualmente in corso in materia di armonizzazione delle statistiche sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali. Tali statistiche non dovranno limitarsi a misurare gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali riconosciute, o a determinarne le cause e le conseguenze, ma dovranno apportare anche elementi che consentano di quantificare i fattori legati all'ambiente di lavoro che possono provocare tali infortuni o malattie.

- Consentire di meglio circoscrivere i fenomeni emergenti. I problemi e le malattie legate allo stress ne rappresentano un esempio, così come i disturbi del sistema muscolo-scheletrico e le ripercussioni della dipendenza dall'alcool, dai medicinali e dalla droga. La Commissione proporrà d'inserire tale problematica negli orientamenti per l'occupazione 2003 e avvierà, in collaborazione con la Fondazione di Dublino, dei la-

⁷³ Orientamento 14 (c): "(gli Stati membri) si sforzeranno di garantire sui luoghi di lavoro una migliore osservanza della normativa vigente in tema di salute e di sicurezza, accelerandone e potenziandone l'applicazione, fornendo indicazioni alle imprese, in particolar modo alle PMI, per aiutarle a rispettare la legislazione in vigore, migliorando la formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro e promuovendo misure per la riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in settori tradizionalmente a rischio elevato".

vori di raccolta di dati e di informazioni che consentano di misurare tali fenomeni e di realizzare degli indicatori di controllo.

- Sviluppare la conoscenza e il seguito circa il "costo della mancanza di qualità", vale a dire i costi economici e sociali derivanti dagli infortuni e dalle malattie professionali.

La Commissione avvierà, con l'Agenzia di Bilbao, la raccolta di dati e di informazioni che consentano di migliorare la base delle conoscenze su tale argomento.

La Commissione:

- valuterà la possibilità di proporre nel 2002 una modifica degli orientamenti per l'occupazione, chiedendo agli Stati membri di adottare degli obiettivi nazionali quantificati di riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, rivolgendo un'attenzione specifica ai settori caratterizzati da un elevato tasso di incidenti e integrando la dimensione del genere, nonché quella dell'età;

- esaminerà l'opportunità di proporre l'inserimento della problematica delle patologie e delle malattie legate allo stress negli orientamenti per l'occupazione 2003;

- analizzerà il ruolo del FSE nella promozione di un ambiente di lavoro sicuro e salubre nel corso della valutazione intermedia della programmazione attuale;

- approfondirà i lavori di armonizzazione delle statistiche europee e di realizzazione di indicatori atti a seguire i progressi compiuti;

- migliorerà la base delle conoscenze circa il costo economico e sociale degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

2. Gli accordi volontari conclusi dalle parti sociali

Il dialogo sociale rappresenta uno strumento privilegiato per favorire il progresso in quanto permette di applicare la legislazione esistente in modo efficace e di affrontare l'insieme delle questioni legate alla promozione del benessere sul luogo di lavoro, affrontando al tempo stesso i rischi ed i problemi specifici dei settori d'attività e delle professioni. Il dialogo sociale settoriale ha già una ricca esperienza in materia. Taluni comitati d'impresa europei hanno, da parte loro, definito delle "buone pratiche". A livello interprofessionale le parti sociali contribuiscono al miglioramento della legislazione esistente nel quadro del Comitato consultivo CCSHS e attraverso la consultazione di cui all'articolo 138 del trattato.

Le varie istanze del dialogo sociale potranno occuparsi in modo utile di tali nuovi rischi, in particolare dello stress, il cui aspetto multiforme, proprio per le numerose patologie che possono essergli attribuite, giustifica pienamente un'iniziativa di questo genere che coinvolge le parti sociali.

La Commissione avvierà nel 2002 una consultazione delle parti sociali circa lo stress e le sue conseguenze sulla salute e la sicurezza sul lavoro, in ottemperanza alla procedura di cui all'articolo 138 del trattato.

3. La responsabilità sociale delle imprese

Lo sviluppo dell'esternalizzazione, nonché la maggiore sensibilità del pubblico alle questioni legate alla salute, hanno portato numerose imprese a fare del rispetto di un ambiente di lavoro sicuro e sano un criterio importante nella scelta dei loro subappaltatori e nel marketing dei loro prodotti. La salute sul lavoro è stata inoltre oggetto di iniziative volontarie di certificazione e di etichettatura, in particolare nelle procedure d'acquisto, con il frequente ricorso ad organismi terzi.

Nel Libro verde "Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese"⁷⁴ si sottolinea che la salute sul luogo di lavoro rappresenta uno dei settori privilegiati delle "buone pratiche" volontarie delle imprese che desiderano andare oltre le norme e le disposizioni esistenti. Il periodo di consultazione aperto dal Libro verde permetterà di definire le risposte possibili grazie ad un'ampia consultazione dei soggetti interessati.

4. Gli incentivi economici

Al settore degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali sono applicati ormai da tempo incentivi economici, attraverso la definizione di premi assicurativi, a livello delle imprese e/o dei settori, in funzioni del tasso di incidenti. Ciò incoraggia la prevenzione dei rischi e completa inoltre gli altri strumenti per la salute sul luogo di lavoro. Assicurazioni sia pubbliche che private hanno già studiato tali incentivi economici, offrendo in particolare contratti di prevenzione che comprendono la valutazione dei rischi dell'impresa, un'assistenza tecnica, ausili strumentali e una formazione mirata. Questo tipo di pratiche meriterebbe un'applicazione più sistematica.

3.3.3. Promuovere l'integrazione della salute e della sicurezza sul lavoro nelle altre strategie comunitarie

La promozione del benessere sul luogo di lavoro non può essere realizzata attraverso l'unico strumento della strategia per la salute e la sicurezza: essa presenta degli stretti legami con l'ideazione delle attrezzature da lavoro, con la politica per l'occupazione, con la strategia a favore delle persone disabili, ma anche con altre strategie quali la politica dei trasporti ed evidentemente con la strategia per la salute, che si tratti di prevenzione o di cura.

- Si dovrà rafforzare l'integrazione della salute sul lavoro nella strategia europea per l'occupazione vista la sua importanza per la promozione della qualità dell'occupazione e del pieno utilizzo del potenziale produttivo dell'Unione. Tale strategia presenta nuove proposte che consentono di rafforzare tale legame.

- Si dovrà migliorare il collegamento con le norme comunitarie relative alla fabbricazione e alla commercializzazione delle attrezzature da lavoro e dei prodotti chimici. Tale collegamento potrà essere favorito attraverso una raccolta più sistematica delle informazioni relative alle conseguenze di tali attrezzature e di tali prodotti sulla salute sul luogo di lavoro e alle ripercussioni che possono avere sui produttori. Le pratiche di certificazione volontaria possono apportare un contributo importante a tale riguardo.

- Dovranno essere rafforzati i legami tra la nuova strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza e quella in materia di salute per mezzo di una stretta collaborazione. L'esperienza acquisita in materia di prevenzione dei principali flagelli per la salute pubblica, in particolare le dipendenze, dovrà arricchire le misure di prevenzione sul luogo di lavoro. Al contempo, dovrà essere riconosciuta l'importanza della salute sul luogo di lavoro per lo stato globale della salute.

- Occorre sviluppare una strategia coordinata con le altre politiche che perseguono obiettivi di tutela e che si basano su misure preventive: in particolare, le politiche dei trasporti, dell'ambiente e della protezione civile e della politica comune per la pesca.

- Per quanto riguarda la politica comune per la pesca, la Commissione inviterà le parti sociali a individuare le azioni volte a migliorare le condizioni di vita, di lavoro e di sicurezza nel settore della pesca e a rafforzare il ruolo delle donne in tale settore,

⁷⁴ COM (2001) 366 def.

nonché a contribuire allo sviluppo dell'occupazione, in particolare quella dei giovani, nelle regioni dipendenti da tale settore.

- L'esecuzione di un contratto in seguito all'assegnazione di un appalto pubblico deve avvenire nel pieno rispetto di tutte le norme obbligatorie in materia di salute e di sicurezza sul lavoro. Le offerte dei subappaltatori che non avranno tenuto conto degli obblighi relativi alle disposizioni di tutela e alle condizioni di lavoro indicate dall'organismo aggiudicante nel capitolato non potranno essere considerate conformi al capitolato oppure rischiano di apparire eccessivamente basse rispetto alla prestazione in questione e possono essere respinte per tali ragioni. Le parti sociali che rappresentano i servizi di pulizia e di sorveglianza privati hanno affrontato la questione del rispetto delle norme per la salute e la sicurezza.

3.4. Preparare l'allargamento

L'allargamento è una delle grandi sfide che l'Unione europea deve affrontare, in primo luogo per sé stessa, in quanto deve sorvegliare che l'adesione dei nuovi membri avvenga nel rispetto delle norme, garantendo il buon funzionamento delle istituzioni e dei vari organismi, ma anche per i paesi candidati che devono integrare nei loro sistemi nazionali un acquis legislativo vasto e complesso. Al fine di garantire una reale applicazione dell'acquis comunitario è pertanto necessario realizzare un trasferimento efficace delle esperienze e delle conoscenze, in particolare attraverso:

1. il rafforzamento dei programmi d'assistenza tecnica grazie a formule di partenariato e di gemellaggio;
2. lo sviluppo di meccanismi di scambio di esperienze e di accesso alle conoscenze e ai risultati della ricerca comunitaria attraverso la partecipazione dei paesi candidati alle istituzioni e alle istanze interessate;
3. il rafforzamento del dialogo sociale a tutti i livelli, in particolare nelle imprese;
4. la promozione della raccolta e dell'analisi dei dati sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali, in particolare attraverso la partecipazione dei paesi candidati ai lavori comunitari di armonizzazione delle statistiche.

3.5. Sviluppare la cooperazione internazionale

La strategia comunitaria in materia di salute e di sicurezza sul lavoro deve articolarsi con le attività condotte dagli organismi internazionali. La Commissione continuerà a collaborare attivamente con le agenzie delle Nazioni Unite, OMS e OIL, che possono svolgere un ruolo simile nel miglioramento del livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e con i quali la Commissione intrattiene da tempo una cooperazione fruttuosa. Tale cooperazione dovrà essere rivolta, in particolare, ai seguenti settori:

- eliminazione delle forme più abbiette di lavoro minorile nel mondo, nel quadro del programma "IPEC" e in applicazione della convenzione n. 182 del 17 giugno 1999 dell'OIL che tutti gli Stati membri dell'Unione hanno già ratificato o stanno per ratificare;
- sostegno al miglioramento della salute sul luogo di lavoro nel mondo, in particolare incoraggiando l'elaborazione, da parte dell'OIL, di convenzioni e di raccomandazioni che tengano conto della legislazione comunitaria e cooperando affinché siano applicate in modo efficace;
- gli effetti delle dipendenze dai medicinali e dall'alcool sulla salute e la sicurezza sul lavoro, la cui importanza è riconosciuta dall'OMS e dall'OIL.

La cooperazione con i paesi terzi, in particolare quelli del bacino del Mediterraneo, dell'ASEAN, dell'ALENA e del Mercosur, è fondamentale per garantire il rispetto di norme minime di salute e sicurezza, anche se l'obiettivo principale è quello di agevolare la circolazione delle merci, dei servizi e dei capitali. A tale riguardo il quadro legislativo adottato dall'Unione europea potrà servire da base per gli scambi di informazioni con tali paesi.

Si dovranno approfondire le relazioni di cooperazione e gli scambi di esperienze in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro avviate nel quadro del patto transatlantico con gli Stati Uniti. Le due conferenze bilaterali biennali EU/USA, nonché il coordinamento degli scambi di informazioni da parte dell'Agenzia di Bilbao, costituiscono la prova della volontà di cooperazione in vista di una migliore tutela della manodopera a livello internazionale.

Parere della Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere del 9 dicembre 2004 **sulla promozione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro**⁷⁵

La Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere invita la Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti suggerimenti:

1. sottolineando che la "strategia comunitaria per la salute e la sicurezza"⁷⁶
 - promuove l'integrazione della dimensione di genere nella sicurezza e nella salute sul luogo di lavoro,
 - invita gli Stati membri a concretare e a promuovere in modo sistematico ed efficace tale dimensione;
2. considerando che, in base agli ultimi dati⁷⁷, si registra un aumento, seppur lieve, del numero degli infortuni in settori in cui l'occupazione è prevalentemente femminile,
 - chiede alla Commissione e agli Stati membri di promuovere nuove misure in relazione ai problemi specifici che le donne affrontano sul luogo di lavoro;
 - chiede altresì agli Stati membri di includere i rischi professionali cui le donne sono esposte fra gli indicatori utilizzati per il monitoraggio della sicurezza e della salute sul lavoro (relazioni nazionali sugli infortuni, ricerche e studi su tale aspetto);
3. segnalando che le direttive comunitarie sulla sicurezza e la salute sul lavoro non coprono il lavoro domestico né il lavoro informale che le donne svolgono come "aiutanti"(ad esempio nell'ambito dell'impresa familiare),
 - chiede alla Commissione di prendere iniziative volte a proteggere la sicurezza e la salute di tutte le donne lavoratrici;

⁷⁵ Alla Commissione per l'occupazione e gli affari sociali. (2004/2005 (INI))

⁷⁶ Comunicazione della Commissione "Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002 - 2006" (COM(2002)0118).

⁷⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni sull'attuazione pratica delle disposizioni delle direttive concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro (COM(2004)0062). Gli infortuni hanno luogo nel settore tessile e dell'abbigliamento, del commercio e della riparazione, nel settore alberghiero e della ristorazione, nel settore dei servizi finanziari e dell'amministrazione.

4. sottolineando che le discriminazioni di cui le donne sono oggetto sul mercato del lavoro e nel loro ambiente professionale influiscono sulla loro salute e sulla loro sicurezza,

- chiede agli Stati membri di applicare la direttiva 2002/73/CE⁷⁸ volta ad abolire le discriminazioni, in particolare le molestie sessuali e altre forme di discriminazione atinenti alla maternità;

- chiede altresì alla Commissione di procedere, una volta completato il recepimento nel diritto nazionale, ad una valutazione qualitativa e comparata delle disposizioni legislative introdotte;

5. considerando che la responsabilità sociale delle imprese si applica sia alla società che alle stesse imprese,

- invita i datori di lavoro a curare che la legislazione che protegge le lavoratrici sia correttamente applicata e, in particolare, ad aiutare queste ultime a conciliare vita familiare e vita professionale;

- invita inoltre i datori di lavoro a creare condizioni e un ambiente di lavoro favorevole per le donne incinte o quelle che allattano;

6. considerando che la direttiva sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro⁷⁹ crea maggiori opportunità per una partecipazione, su un piede di parità, dei lavoratori e dei datori di lavoro all'elaborazione della strategia di prevenzione e di costante miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza,

- sottolinea che è necessario accrescere la rappresentanza delle donne in seno agli organi sindacali e di coordinamento, affinché le loro esigenze in materia di salute e sicurezza siano prese in considerazione e affinché si prevedano politiche adatte a soddisfarle.

Risoluzione del Parlamento europeo del 17 febbraio 2005 **sulla promozione della salute e della sicurezza sul lavoro**⁸⁰

Il Parlamento europeo,

vista la comunicazione della Commissione sull'attuazione pratica delle disposizioni delle direttive concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro 89/391 (direttiva quadro), 89/654 (luoghi di lavoro), 89/655 (attrezzature di lavoro), 89/656 (attrezzature di protezione individuale), 90/269 (movimentazione manuale di carichi) e 90/270 (attrezzature munite di videoterminale) (COM(2004)0062),

visto il documento di lavoro della Commissione sull'attuazione della direttiva 91/383/CEE che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale (SEC(2004)0635,

⁷⁸ Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'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 (*GUCE n. L 269 del 5 ottobre 2002*).

⁷⁹ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (*GUCE n. L 183 del 29 giugno 1989*).

⁸⁰ A6 – 0029/2005. (2004/2205(INI)).

vista la relazione della Commissione sulla 27ª relazione annuale d'attività del comitato consultivo sulla sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul lavoro per il 2002 (COM(2004)0539),

vista la Comunicazione della Commissione dal titolo "Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006" (COM(2002)0118),

visti gli articoli 112, paragrafo 2, e 45 del suo regolamento,

visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e il parere della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A6-0029/2005),

A. considerando che l'articolo 31, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea prevede che "ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose",

B. considerando che all'articolo 137, paragrafo 1, lettera a) del trattato CE la Comunità europea si è data l'obiettivo di sostenere e completare l'azione degli Stati membri finalizzata al miglioramento dell'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori,

C. considerando che l'articolo 152, paragrafo 1, del trattato CE stabilisce che "nella definizione e nell'attuazione di tutte le politiche ed attività della Comunità è garantito un livello elevato di protezione della salute umana",

D. considerando che la salute e la sicurezza sul lavoro, che dovrebbero essere trattate quali obiettivi fondamentali di per sé, costituiscono uno dei principali settori della politica dell'Unione europea; che un ambiente e un'organizzazione del lavoro sicuri e sani costituiscono anche fattori di produttività per l'economia e per la società,

E. considerando che il mercato del lavoro europeo e la sua popolazione sono cambiati sotto molti aspetti – allargamento dell'Unione europea, migliori possibilità per la libera circolazione sia delle imprese che della manodopera, orario di lavoro flessibile, compreso il lavoro a tempo parziale, frammentazione dei mercati del lavoro, subappalto, occupazione temporanea e occasionale, invecchiamento e declino della popolazione – che costituiscono sfide importanti al fine di conseguire l'obiettivo di un'economia capace di creare un maggior numero di posti di lavoro e occupazione di migliore qualità,

F. considerando che gli sforzi della Comunità nel settore dell'ambiente di lavoro sono molto importanti in relazione al rispetto dell'obiettivo della strategia di Lisbona di creare un maggior numero di posti di lavoro e occupazione di migliore qualità; considerando che, oltre a determinare condizioni migliori per i lavoratori europei, un miglior ambiente di lavoro promuove la produttività e la crescita in Europa,

G. considerando che le direttive comunitarie nel campo della protezione della salute e della sicurezza non si applicano al personale domestico (la cui maggior parte è di sesso femminile),

H. considerando che tre degli originari Stati membri dell'UE a 15 non hanno presentato alcuna relazione nazionale sull'attuazione della direttiva 91/383/CEE⁸¹ nonostante i numerosi richiami della Commissione,

1. accoglie favorevolmente l'analisi effettuata dalla Commissione sull'attuazione della legislazione in materia di salute e sicurezza e la sua valutazione del modo in cui le direttive sono applicate nei luoghi di lavoro e attende la valutazione della Commissione quanto all'attuazione delle restanti direttive particolari; rileva la diminuzione del numero di infortuni sul lavoro come un risultato positivo e che le misure di protezione della salute e della sicurezza sul lavoro contribuiscono a migliorare le condizioni lavorative e ad accrescere la produttività, la competitività e l'occupazione; si rammarica tuttavia per il ritardo con cui la relazione della Commissione è stata pubblicata, visto che le relazioni degli Stati membri sull'applicazione delle direttive a livello nazionale avrebbero già dovuto essere presentate nel 1997; chiede che le future relazioni di valutazione contengano una migliore valutazione del livello di applicazione pratica della legislazione in materia di salute e sicurezza negli Stati membri;

2. plaude alle conclusioni generali della Commissione, ma ritiene che siano necessari orientamenti più mirati e sistematici per la futura strategia comunitaria in materia di salute e di sicurezza; a tale riguardo, invita la Commissione e il Consiglio ad esaminare la possibilità di estendere la direttiva quadro sino a comprendere gruppi esclusi, come i lavoratori autonomi; sottolinea la necessità di prestare particolare attenzione alla situazione di settori come l'edilizia, la pesca e l'agricoltura, nonché il settore sanitario; invita, inoltre, la Commissione a valutare, quanto prima possibile, l'attuazione della nuova strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2002 - 2006;

3. accoglie favorevolmente il progetto della Commissione di lanciare uno studio per analizzare e valutare l'attuazione pratica della direttiva 91/383/CEE; sostiene la proposta della Commissione di presentare una relazione unica che copre l'attuazione pratica di tutte le direttive in tutti i 25 Stati membri; chiede alla Commissione di promuovere attivamente l'armonizzazione e una maggiore comparabilità dei sistemi nazionali di raccolta dati, anche ai fini di migliorare la raccolta dei dati sul controllo e sulla valutazione adeguata del rischio nonché sull'impatto dell'esternalizzazione, dei subappalti e dell'occupazione contingente;

4. considera fondamentale migliorare il sistema statistico per registrare il tasso di incidenti sul lavoro poiché l'assenza di statistiche affidabili e compatibili rende più difficile l'elaborazione di politiche comunitarie e una loro promozione efficace, in particolare successivamente all'adesione di dieci nuovi Stati membri;

5. ritiene che il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione sul lavoro debba essere pienamente associato ai negoziati e alla preparazione della relazione unica nonché delle relazioni costituenti, e che le relazioni nazionali dovrebbero essere redatte a seguito di consultazioni tripartite, cosa che non sempre avviene al momento;

⁸¹ Direttiva 91/383/CEE del Consiglio del 25 giugno 1991 che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale (*GUCE n. L 206 del 29 luglio 1991*).

6. sottolinea il ruolo essenziale della parti sociali previsto dalla legislazione sia nazionale che europea, il loro dovere di dialogo sociale; sottolinea che la cultura della prevenzione deve essere rafforzata anche integrando maggiormente le questioni della salute e della sicurezza sul lavoro nell'istruzione di base, nei programmi di apprendistato e nel perfezionamento; invita altresì la Commissione a stimolare il dialogo sociale tra le parti sociali in materia di salute e di sicurezza e invita gli Stati membri a stimolare il dialogo sociale sul luogo di lavoro per quanto riguarda l'ambiente di lavoro;

7. ritiene che la direttiva 89/391/CEE⁸² sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro crea maggiori opportunità per la partecipazione, su un piede di parità, dei lavoratori e dei datori di lavoro all'elaborazione della strategia di prevenzione che crea un miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza, sottolinea che è necessario accrescere la rappresentanza delle donne in seno agli organi direttivi dei sindacati e delle imprese, affinché le loro esigenze in materia di salute e sicurezza siano prese in considerazione e affinché si prevedano politiche adatte a soddisfarle;

8. sottolinea che, secondo ricerche recenti, circa il 50% dei lavoratori dell'Unione europea non ha accesso a servizi preventivi, che la maggior parte dei servizi esistenti non ha carattere pienamente multidisciplinare e non riflette adeguatamente la gerarchia di misure preventive previste nella direttiva quadro; invita la Commissione ad esaminare lo stato dei sistemi preventivi degli Stati membri in maggiore dettaglio e a presentare proposte, in collaborazione con le autorità nazionali competenti, per definire politiche nazionali di prevenzione coerenti, basate su una strategia globale dell'Unione europea, che abbia come priorità l'informazione dei lavoratori;

9. esorta gli Stati membri a prendere misure concrete per rafforzare il livello di attuazione delle direttive pertinenti presso le PMI e nel settore pubblico; ribadisce la sua risoluzione del 23 ottobre 2002⁸³ in cui appoggiava l'elaborazione di linee guida sull'applicazione delle direttive esistenti, che dovrebbero essere accompagnate da migliore materiale di formazione e informazione, soprattutto per le PMI, nei settori ad alto rischio e nelle situazioni in cui esistono rischi specifici, persistenti e ricorrenti; ritiene che gli Stati membri debbano essere incoraggiati ad includere aree tematiche relative alla prevenzione dei rischi all'interno dei programmi di formazione destinati alle PMI; invita la Commissione e gli Stati membri a tener conto dei fattori di genere, di età e culturali in modo da applicare la legislazione in modo uniforme, efficiente e paritetico e prestando particolare attenzione alla discriminazione basata sul genere, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali;

10. osserva che il grado di informazione, soprattutto delle PMI, sulla direttiva 89/39/CEE è inadeguato e deve essere migliorato;

11. ritiene che il finanziamento UE dei programmi volti a migliorare la protezione, l'informazione, la partecipazione, il coinvolgimento nel dialogo sociale sulla sicurezza e la salute sul luogo di lavoro dei lavoratori in generale e, in particolare, nelle o per le PMI, dovrebbe essere organizzato in base a procedure più semplici, e che si dovrebbe prevedere una tempestiva distribuzione dei finanziamenti adeguati previsti nel bilancio per tali programmi e progetti;

⁸² 1 Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GUCE n. L 183 del 29 giugno 1989).

⁸³ GUCE n. C 300 E dell'1 dicembre 2003.

12. invita gli Stati membri ad aumentare il numero, la qualità e i poteri degli ispettori del lavoro e ad ampliare e a completare la formazione e le competenze degli ispettori del lavoro; invita la Commissione a incoraggiare le attività del Comitato di ispettori senior del lavoro (SLIC); ritiene, tuttavia, che la prevenzione dei rischi professionali non dovrebbe basarsi sulla figura dell'ispettore del lavoro ma anche sulla collaborazione tra le parti sociali, segnatamente gli imprenditori e i lavoratori sul loro luogo di lavoro;

13. sottolinea che, malgrado procedure di infrazione frequentemente coronate da successo, vi sono ancora mancanze in vari Stati membri (ad esempio, per quanto riguarda la definizione delle capacità ed attitudini del personale di servizio preventivo, la definizione degli obblighi in materia di sicurezza del datore di lavoro e dei lavoratori e l'attuazione di varie direttive); invita la Commissione a continuare ad avviare procedure di infrazione nei confronti degli Stati membri per queste mancanze;

14. sottolinea la grande importanza del mainstreaming, ossia l'integrazione delle questioni di genere nelle attività e nelle analisi in materia di sicurezza e salute sul lavoro e rileva che la "strategia comunitaria per la salute e la sicurezza" promuove l'integrazione della dimensione di genere nella sicurezza e nella salute sul luogo di lavoro; invita gli Stati membri a dare attuazione e a promuovere in modo sistematico ed efficace tale dimensione;

15. sottolinea che le discriminazioni di cui le donne sono oggetto sul mercato del lavoro e nel loro ambiente professionale influiscono sulla loro salute e sulla loro sicurezza; invita gli Stati membri ad applicare la direttiva 2002/73/CE⁸⁴ volta ad abolire le discriminazioni, in particolare le molestie sessuali e altre forme di discriminazione attinenti alla maternità; invita altresì la Commissione a procedere, una volta completato il recepimento nel diritto nazionale, ad una valutazione qualitativa e comparata delle disposizioni legislative introdotte, nonché a promuovere lo scambio e la diffusione di buone prassi;

16. invita la Commissione ad includere nel suo programma di azione alcuni dei problemi di genere cui le donne e gli uomini si confrontano e, in particolare:

- i) cura e controllo di problemi di salute e di sicurezza specifici;
- ii) rischi associati al lavoro e malattie psicologiche a lungo termine (quali esaurimento e depressione) dovuti al duplice onere cui sono soggetti le donne e gli uomini che cercano di conciliare vita professionale e familiare o all'enorme pressione sul mercato del lavoro;
- iii) stress e violenza, mobbing e altre molestie sul luogo di lavoro;
- iv) copertura inferiore di tutti i suddetti problemi da parte di servizi preventivi di buona qualità;
- v) condizioni di lavoro anti-ergonomiche;

17. richiama l'attenzione sulla necessità di approfondire ulteriormente l'indagine e la prevenzione delle malattie professionali, conferendo a quelle di tipo psicosociale l'importanza che meritano, senza però limitarsi esclusivamente ad esse;

⁸⁴ Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'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 (*GUCE n. L 269 del 5 ottobre 2002*).

18. ritiene che le direttive comunitarie sulla sicurezza e la salute sul lavoro non coprano il lavoro domestico né il lavoro dei coniugi che collaborano nelle imprese familiari, in particolare nel commercio, nell'artigianato e nell'agricoltura; invita la Commissione a prendere iniziative volte a proteggere la sicurezza e la salute di tutti i lavoratori, segnatamente proponendo, infine, le modifiche richieste nelle risoluzioni del Parlamento europeo del 21 febbraio 1997⁸⁵ e del 3 giugno 2003⁸⁶ in relazione alla direttiva 86/613/CEE⁸⁷;

19. esprime profonda preoccupazione per il tasso eccessivamente elevato di infortuni tra i lavoratori temporanei e a breve termine, che in alcuni Stati membri è almeno doppio del tasso relativo ai lavoratori permanenti; sottolinea che la direttiva 91/383/CEE stabilisce, come norma generale, che i lavoratori temporanei godono degli stessi diritti alla salute degli altri lavoratori, ma che la direttiva non prevede meccanismi specifici che rendano questo sistema attuabile nella pratica; invita la Commissione a rimediare a questa carenza; invita i governi degli Stati membri a raggiungere, quanto prima possibile, un accordo sulla proposta di direttiva della Commissione sul lavoro interinale;

20. ritiene che, in base agli ultimi dati disponibili⁸⁸ si registra un aumento, seppur lieve, del numero degli infortuni in settori in cui l'occupazione è prevalentemente femminile e invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere nuove misure in relazione ai problemi specifici che le donne affrontano sul luogo di lavoro; invita altresì gli Stati membri ad includere i rischi professionali cui le donne sono esposte fra gli indicatori utilizzati per il monitoraggio della sicurezza e della salute sul lavoro (relazioni nazionali sugli infortuni, ricerche e studi su tale aspetto);

21. invita la Commissione a garantire che gli Stati membri adottino misure preventive specifiche necessarie a proteggere il personale sanitario dalle lesioni provocate da aghi e da altri strumenti medici acuminati al fine di evitare il rischio di infezione da agenti patogeni ematici potenzialmente letali (agenti biologici del gruppo 3); rileva che tali misure dovrebbero comprendere un'adeguata applicazione della formazione, pratiche professionali sicure ed una tecnologia medica comprendente meccanismi di protezione contro gli oggetti acuminati e che la guida applicabile fornita dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (FACT 29, ISSN 1681-2123) dovrebbe essere utilizzata per determinare criteri minimi di protezione; ritiene, tuttavia, necessario che la direttiva 2000/54/CE⁸⁹ sia anche oggetto di una ulteriore revisione per affrontare, in modo specifico, il rischio derivante dalla manipolazione di aghi ed altri strumenti medici acuminati;

⁸⁵ GUCE n. C 85 del 17 marzo 1997.

⁸⁶ GUCE n. C 68 E del 18 marzo 2004.

⁸⁷ Direttiva 86/613/CEE del Consiglio, dell'1 dicembre 1986, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività del settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità (GUCE n L 359 del 19 dicembre 1986).

⁸⁸ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni sull'attuazione pratica delle disposizioni delle direttive concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro (COM(2004)0062). Gli infortuni hanno luogo nel settore tessile e dell'abbigliamento, del commercio e della riparazione, nel settore alberghiero e della ristorazione, nel settore dei servizi finanziari e dell'amministrazione.

⁸⁹ Direttiva 2000/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 settembre 2000, relativa alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti biologici durante il lavoro (GUCE n. L 262 del 17 ottobre 2000).

22. invita la Commissione a ridurre, mediante idonee misure, i rischi che rappresentano per la salute i cosiddetti contratti di lavoro atipici;

23. sottolinea l'importanza e le dimensioni del recente allargamento, ed esprime particolare preoccupazione per gli scarsi livelli di attuazione delle direttive comunitarie che a volte si registrano nei nuovi Stati membri; osserva che i nuovi Stati membri hanno avuto poco tempo a disposizione per il recepimento e l'attuazione concreta della legislazione, mentre hanno dovuto nel contempo affrontare i problemi della trasformazione economica e sociale; ritiene che i lavoratori di tutta l'Unione europea debbano almeno beneficiare del livello di protezione previsto dalle direttive;

24. rileva che un alto livello di protezione dei lavoratori porterà a uno svantaggio concorrenziale per i vecchi Stati membri dell'Unione se non si garantisce la completa attuazione dell'acquis comunitario nei nuovi Stati membri e l'effettiva piena applicazione delle direttive sulla protezione della salute;

25. invita la Commissione e il Consiglio ad insistere per il recepimento incondizionato dell'acquis comunitario, inizialmente attraverso lo scambio delle migliori pratiche e una rafforzata cooperazione in tutti i 25 Stati membri e, se del caso, a adottare le opportune misure di esecuzione concreta; a sostenere in modo concreto tutti gli Stati membri in ritardo rispetto agli standard richiesti, in particolare quelli nuovi, prevedendo adeguate risorse, lo scambio delle migliori pratiche ed esperienze ed una cooperazione rafforzata; invita, a tal riguardo, la Commissione a collaborare con il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro per individuare la possibilità di inserire un metodo distinto e aperto di coordinamento per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro;

26. invita la Commissione a presentare senza indugi un piano d'azione che illustri i prossimi passi da seguire per risolvere, perlomeno, i problemi illustrati nella sua stessa analisi e ad elaborare al più presto possibile una strategia a medio e lungo termine per dare seguito alla problematica; invita, inoltre, la Commissione ad analizzare più attentamente la possibilità di presentare un approccio globale alla salute sul luogo di lavoro che comprenda tutte le forme di rischio come lo stress, il mobbing, le molestie e la violenza, si compiace nel contempo delle misure che la Commissione ha già adottato in relazione alle molestie sessuali e allo stress; invita le parti sociali degli Stati membri a sviluppare le proprie strategie, sia a livello bilaterale che europeo, per combattere il mobbing e la violenza sul luogo di lavoro ed a scambiare esperienze in materia sulla base del principio della migliore prassi;

27. chiede alla Commissione di fornire informazioni sull'azione avviata relativamente a quegli Stati membri che non hanno fornito, in tempo debito, le informazioni che si erano impegnati a fornire;

28. esprime la sua preoccupazione per le proposte direttive relative all'orario di lavoro e ai servizi per quanto riguarda, in particolare, l'intensificazione del lavoro e le possibilità di controllo, il rischio di una estrema flessibilità dell'orario di lavoro e il pericolo di esclusioni individuali; esprime la sua opposizione ad ogni nuova regolamentazione nel settore della salute e della sicurezza che non garantisca un equivalente livello di protezione per tutti i lavoratori dell'Unione europea;

29. sottolinea gli sforzi della Commissione nel presentare proposte legislative tese a semplificare e razionalizzare le vigenti direttive sulla protezione della salute, allo scopo di migliorarne l'efficacia e di ridurre il costo di attuazione per le imprese;

30. ritiene che la responsabilità sociale delle imprese si applichi sia alla società che alle stesse imprese, invita i datori di lavoro e i sindacati dei lavoratori a curare che la legislazione che protegge le lavoratrici sia correttamente applicata e, in particolare, ad aiutare queste ultime a conciliare vita familiare e vita professionale; invita inoltre le parti sociali a creare condizioni e un ambiente di lavoro favorevoli per le donne incinte o quelle che allattano;

31. ritiene inaccettabile che tre Stati non abbiano ottemperato ai loro obblighi in materia di relazioni sull'attuazione delle disposizioni relative ai rapporti di lavoro a tempo determinato;

32. ravvisa tuttora una forte esigenza di informazioni più complete e specifiche, di istruzioni e di supporto tecnico per le imprese;

33. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione nonché ai governi e ai parlamenti degli Stati membri.

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

LA NORMATIVA NAZIONALE

COSTITUZIONE E NORME GENERALI

COSTITUZIONE

Articolo 2.

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Articolo 3.

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Articolo 4.

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Articolo 32.

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Articolo 35.

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

Articolo 36.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Articolo 37.

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Articolo 41.

L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

CODICE CIVILE**Articolo 2043 - *Risarcimento per fatto illecito***

Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno (Cod. Pen. 185).

Articolo 2049 - *Responsabilità dei padroni e dei committenti*

I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti

Articolo 2087 - *Tutela delle condizioni di lavoro*

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.

Articolo 2103 - *Mansioni del lavoratore*

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito

da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo.

Articolo 2697 - *Onere della prova*

Chi vuol far valere un diritto in giudizio (Cod. Proc. Civ. 163) deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento (Cod. Proc. Civ. 115).

Chi eccepisce l'inefficacia di tali fatti ovvero eccepisce che il diritto si è modificato o estinto deve provare i fatti su cui l'eccezione si fonda.

Articolo 2698 - *Patti relativi all'onere della prova*

Sono nulli i patti con i quali è invertito ovvero è modificato l'onere della prova, quando si tratta di diritti di cui le parti non possono disporre o quando l'inversione o la modificazione (1341) ha per effetto di rendere a una delle parti eccessivamente difficile l'esercizio del diritto.

CODICE PENALE

Articolo 437 - *Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*

Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

Articolo 451 - *Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*

Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da lire duecentomila a un milione.

Articolo 521 - *Atti di libidine violenti*

Chiunque, usando dei mezzi o valendosi delle condizioni indicate nei due articoli precedenti, commette su taluno atti di libidine diversi dalla congiunzione carnale soggettive alle pene stabilite nei detti articoli, ridotte di un terzo.

Alle stesse pene soggiace chi, usando dei mezzi o valendosi delle condizioni indicate nei due articoli precedenti, costringe o induce taluno a commettere gli atti di libidine su se stesso, sulla persona del colpevole o su altri.

Articolo abrogato dall'art. 1 della L. 15 febbraio 1996, n. 66.

Articolo 527 - *Atti osceni*

Chiunque, in luogo pubblico o aperto o esposto al pubblico, compie atti osceni è punito con la reclusione da tre mesi a due anni.

Se il fatto avviene per colpa, la pena è della multa da lire sessantamila a seicentomila.

Articolo 582 - Lesione personale

Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, e' punito con la reclusione da tre mesi a tre anni.

Se la malattia ha una durata non superiore ai venti giorni e non concorre alcuna delle circostanze aggravanti previste negli artt. 583 e 585, ad eccezione di quelle indicate nel n. 1 e nell'ultima parte dell'articolo 577, il delitto e' punibile a querela della persona offesa.

Articolo 583 - Circostanze aggravanti

La lesione personale e' grave, e si applica la reclusione da tre a sette anni:

- 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.
- 3) ...⁹⁰.

La lesione personale e' gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- 2) la perdita di un senso;
- 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;
- 5) l'aborto della persona offesa.

Articolo 589 - Omicidio colposo

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona e' punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto e' commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena e' della reclusione da uno a cinque anni.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici.

Articolo 590 - Lesioni personali colpose

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale e' punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a lire seicentomila.

Se la lesione e' grave la pena e' della reclusione da uno a sei mesi o della multa da lire duecentoquarantamila a un milione duecentomila; se e' gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da lire seicentomila a due milioni quattrocentomila.

⁹⁰ Numero abrogato dalla L. 22 maggio 1978, n. 124.

Se i fatti di cui al precedente capoverso sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi e' della reclusione da due a sei mesi o della multa da lire quattrocentottantamila a un milione duecentomila; e la pena per lesioni gravissime e' della reclusione da sei mesi a due anni o della multa da lire un milione duecentomila a due milioni quattrocentomila.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto e' punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

Articolo 594 - *Ingiuria*

Chiunque offende l'onore o il decoro di una persona presente e' punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a lire un milione.

Alla stessa pena soggiace chi commette il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritti o disegni, diretti alla persona offesa.

La pena e' della reclusione fino a un anno o della multa fino a lire due milioni, se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato.

Le pene sono aumentate qualora l'offesa sia commessa in presenza di più persone.

Articolo 595 - *Diffamazione*

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, e' punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a lire due milioni.

Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena e' della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a lire quattro milioni.

Se l'offesa e' recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena e' della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a lire un milione.

Se l'offesa e' recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza, o ad una Autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate.

Articolo 609 bis - *Violenza sessuale*⁹¹

Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali e' punito con la reclusione da cinque a dieci 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 e' diminuita in misura non eccedente i due terzi.

⁹¹ Articolo aggiunto dell'art. 3, L. 15 febbraio 1996, n. 66.

Articolo 610 - *Violenza privata*

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

La pena e' aumentata se concorrono le condizioni prevedute dall'articolo 339.

Articolo 612 - *Minaccia*

Chiunque minaccia ad altri un ingiusto danno e' punito, a querela della persona offesa, con la multa fino a lire centomila.

Se la minaccia e' grave, o e' fatta in uno dei modi indicati nell'articolo 339, la pena e' della reclusione fino a un anno e si procede d'ufficio

Articolo 660 - *Molestia o disturbo alle persone*

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

DIRITTO DEL LAVORO E NORME SPECIFICHE

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 - **Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento**

Articolo 7. - *Sanzioni disciplinari*

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di

conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Articolo 9. - Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 13. - Mansioni del lavoratore.

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo”.

Articolo 15. - Atti discriminatori.

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

CIRCOLARE INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003

Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche

QUADRO NORMATIVO

DPR. n. 1124 del 30 giugno 1965: "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali", art. 3.

Sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 18 febbraio 1988: introduzione del "sistema misto" di tutela delle malattie professionali.

Circolare n. 35/1992: "Sentenze nn. 179 e 206 del 1988 della Corte Costituzionale: prima fase del decentramento della trattazione di pratiche di tecnopatie non tabellate".

Decreto Legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000, art. 10, comma IV: conferma legislativa del "sistema misto" di tutela delle malattie professionali.

Decreto ministeriale del 12 luglio 2000: "Approvazione di Tabella delle menomazioni, Tabella indennizzo danno biologico, Tabella dei coefficienti, relative al danno biologico ai fini della tutela dell'assicurazione contro gli infortuni e malattie professionali".

Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 473 del 26 luglio 2001: definizione di percorsi metodologici per la diagnosi eziologica delle patologie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo.

Lettera del 12 settembre 2001 della Direzione Centrale Prestazioni e della Sovrintendenza Medica Generale: "Malattie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo, compreso il mobbing. Prime indicazioni operative".

PREMESSA

Con lettera del 12 settembre 2001 sono state fornite *le prime istruzioni* per la trattazione delle denunce di disturbi psichici determinati dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro ed è stato disposto che, data l'esigenza di acquisire un adeguato patrimonio di informazioni e conoscenze sulla materia, tutte le fattispecie con documentazione completa e probante fossero inviate all'esame centrale.

L'esame degli *oltre 200 casi pervenuti* (denunciati all'Inail quasi sempre dopo accertamenti e trattamenti terapeutici) ha consentito di monitorare il fenomeno e di conoscere l'approccio diagnostico dei vari centri specialistici nazionali che fanno capo a Cattedre Universitarie, Ospedali, Ambulatori e Centri di Salute Mentale delle AA.SS.LL. operanti sul territorio.

L'accertamento del rischio, effettuato sulla base della denuncia di malattia professionale - integrata ove necessario da richieste specifiche ai datori di lavoro e dai risultati di incarichi ispettivi mirati - nonché le ulteriori indagini cliniche specialistiche eseguite, hanno condotto al riconoscimento della natura professionale della patologia diagnosticata nel 15 per cento circa dei casi esaminati.

Contemporaneamente, l'apposito *Comitato Scientifico*, dopo aver approfondito gli aspetti più complessi e controversi del problema, è pervenuto alle conclusioni contenute nel documento che si allega per opportuna conoscenza.

Completata questa propedeutica fase di studio e monitoraggio, si forniscono nuove e più articolate istruzioni sulle modalità di trattazione di questi casi.

Le istruzioni di seguito indicate tengono conto:

- dell'esperienza maturata nel periodo di osservazione
- della Relazione del Comitato Scientifico
- della letteratura in materia.

I FATTORI DI RISCHIO

La posizione assunta dall'Istituto sul tema delle patologie psichiche determinate dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro trova il suo fondamento giuridico nella Sentenza della Corte Costituzionale n. 179/1988 e nel Decreto Legislativo n. 38/2000 (art. 10, comma 4), in base ai quali sono malattie professionali, non solo quelle elencate nelle apposite Tabelle di legge, ma anche tutte le altre di cui sia dimostrata la causa lavorativa.

Secondo un'interpretazione aderente all'evoluzione delle forme di organizzazione dei processi produttivi ed alla crescente attenzione ai profili di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere *non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale (sia-no esse tabellate o non) ma anche quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative.*

I disturbi psichici quindi possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro.

Si ritiene che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "costrittività organizzativa".

Le situazioni di "costrittività organizzativa" più ricorrenti sono riportate di seguito, in un elenco che riveste un imprescindibile valore orientativo per eventuali situazioni assimilabili.

ELENCO DELLE "COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE"

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Nel rischio tutelato può essere compreso anche il cosiddetto "mobbing strategico" specificamente ricollegabile a finalità lavorative. Si ribadisce tuttavia che le azioni finalizzate ad allontanare o emarginare il lavoratore rivestono rilevanza assicurativa solo se si concretizzano in una delle situazioni di "costrittività organizzativa" di cui all'elenco sopra riportato o in altre ad esse assimilabili.

Le incongruenze organizzative, inoltre, devono avere caratteristiche strutturali, durature ed oggettive e, come tali, verificabili e documentabili tramite riscontri altrettanto oggettivi e non suscettibili di discrezionalità interpretativa.

Sono invece *esclusi dal rischio tutelato*:

- i fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro (nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento)
- le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative).

MODALITÀ DI TRATTAZIONE DELLE PRATICHE - ACCERTAMENTO DELLE CONDIZIONI DI RISCHIO

Come per tutte le altre malattie non tabellate, l'assicurato ha l'obbligo di produrre la documentazione idonea a supportare la propria richiesta per quanto concerne sia il rischio sia la malattia.

L'Istituto, da parte sua, ha il potere-dovere di verificare l'esistenza dei presupposti dell'asserito diritto, anche mediante l'impegno partecipativo nella ricostruzione degli elementi probatori del nesso eziologico.

L'esperienza fin qui maturata ha dimostrato che non sempre sono producibili dall'assicurato, o acquisibili dall'Istituto, prove documentali sufficienti.

È perciò necessario procedere ad *indagini ispettive* per raccogliere le prove testimoniali dei colleghi di lavoro, del datore di lavoro, del responsabile dei servizi di prevenzione e protezione delle aziende e di ogni persona informata sui fatti allo scopo di:

- *acquisire riscontri oggettivi* di quanto dichiarato dall'assicurato
- *integrare gli elementi probatori* prodotti dall'assicurato.

Ulteriori elementi potranno essere attinti dall'eventuale accertamento dei fatti esperito in sede giudiziale o in sede di vigilanza ispettiva da parte della Direzione Provinciale del Lavoro o dei competenti uffici delle AA.SS.LL.

Come per tutte le altre malattie professionali, l'indagine ispettiva mirata ad acquisire i riscontri oggettivi nonché gli eventuali elementi integrativi di quanto asserito e prodotto dall'assicurato dovrà essere attivata su richiesta della funzione sanitaria, che provvederà anche ad indicare gli specifici aspetti da indagare.

Diversamente invece dalle altre malattie professionali (per le quali l'intervento ispettivo è previsto solo se necessario) per le patologie in oggetto l'indagine ispettiva deve essere sempre effettuata. Fanno ovviamente eccezione le ipotesi in cui la funzione sanitaria, già al termine della prima fase istruttoria, è giunta alla determinazione di definire negativamente il caso per l'assenza della malattia o per la certezza della esclusione della sua origine professionale.

L'ITER DIAGNOSTICO DELLA MALATTIA PROFESSIONALE DA COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVA

L'iter diagnostico da seguire ai fini di una uniforme trattazione medico-legale dei casi denunciati all'Istituto è descritto di seguito.

Anamnesi lavorativa pregressa e attuale

- Indicare settore lavorativo, anno di assunzione, qualifica e mansioni svolte.
- Descrivere la situazione lavorativa ritenuta causa della malattia individuando le specifiche condizioni di costrittività organizzativa.

- Disporre, se non già in atti, le necessarie indagini ispettive⁹² con la conseguente acquisizione di dichiarazioni del datore di lavoro, testimonianze dei colleghi di lavoro, eventuali atti giudiziari, ecc...

Anamnesi fisiologica: riportare le abitudini di vita (alimentazione, fumo, alcoolici, hobby, titolo di studio, ecc.)

Anamnesi patologica remota

Anamnesi patologica prossima:

- Riportare la diagnosi formulata nel 1° certificato medico di malattia professionale.
- Descrivere il decorso ed i sintomi del disturbo psichico.
- Comprendere, nella documentazione medica di interesse, le certificazioni specialistiche, gli accertamenti sanitari preventivi e periodici svolti in azienda ed eventuali "precedenti Inps".

Esame obiettivo completo

Indagini neuropsichiatriche:

- Visita e relazione neuropsichiatrica corredata di eventuali test psicodiagnostici, se è presente in Sede lo specialista neuropsichiatra.
- Consulenza specialistica esterna, in convenzione con specialista in neuropsichiatria di comprovata esperienza o con struttura pubblica, se non è presente in Sede lo specialista neuropsichiatra.

Test psicodiagnostici:

La particolarità della materia lascia al singolo specialista, in relazione alla sua esperienza professionale, la scelta dei test da somministrare, test *che integrano l'esame obiettivo psichico ma non possono sostituirlo*. Tali test, nel complesso del videat psichiatrico, assumono indubbia importanza per la loro riproducibilità e confrontabilità nel tempo e dunque per finalità medico-legali. Elenchiamo di seguito quelli usati più frequentemente.

a) *Questionari di personalità* (MMPI e MMPI2, EWI, MPI, MCMI ecc.)

b) *Scale di valutazione* dei sintomi psichiatrici:

- per ansia e depressione, di auto e eterovalutazione (BDI, HAD scale, HAM-A, HAM e Zung depression rating scale, MOOD scale)
- per aggressività e rabbia (STAXI)
- per disturbo post-traumatico da stress (MSS-C)
- per amplificazione di sintomi somatici (MSPQ)

c) *Tests proiettivi* (Rorschach, SIS, TAT, Reattivi di disegno ecc.)

Diagnosi medico-legale:

Per l'inquadramento nosografico, fare esclusivo riferimento ai seguenti due quadri morbosi:

- sindrome (disturbo) da disadattamento cronico
- sindrome (disturbo) post-traumatica/o da stress cronico.

La diagnosi comunemente correlabile ai rischi in argomento è il disturbo dell'adattamento cronico, con le varie manifestazioni cliniche (ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta, disturbi emozionali e disturbi somato-

⁹² Cfr. paragrafo precedente: "Accertamento delle condizioni di rischio".

formi). La valutazione di queste manifestazioni consentirà la classificazione in lieve, moderato, severo.

La diagnosi di sindrome (o disturbo) post traumatico da stress può riguardare quei casi per i quali l'evento lavorativo, assumendo connotazioni più estreme, può ritenersi paragonabile a quelli citati nelle classificazioni internazionali dell'ICD-10 e DSM-IV. Questi casi vengono definiti come "estremi/eccezionalmente minacciosi o catastrofici" (a tale riguardo giova ricordare la possibilità che fattispecie che configurino un "evento acuto" devono trovare naturale collocazione nell'ambito dell'infortunio lavorativo).

Escludere, ai fini della diagnosi differenziale, la presenza di:

- sindromi e disturbi psichici riconducibili a patologie d'organo e/o sistemiche, all'abuso di farmaci e all'uso di sostanze stupefacenti
- sindromi psicotiche di natura schizofrenica, sindrome affettiva bipolare, maniacale, gravi disturbi della personalità.

Valutazione del danno biologico permanente

La tabella delle menomazioni, relativa alla valutazione del danno biologico in ambito INAIL, prevede la presenza di due voci che attengono entrambe al solo disturbo post-traumatico da stress cronico, di grado moderato (voce 180) e severo (voce 181).

L'intervallo valutativo riportato offre un adeguato riferimento per consentire, in analogia, la valutazione del danno biologico anche da disturbo dell'adattamento cronico. I due quadri menomativi, anche se derivano da un evento lesivo diverso, possono presentare infatti pregiudizi della sfera psichica in parte sovrapponibili e coincidenti.

La valutazione del danno terrà conto del polimorfismo e della gravità dei sintomi psichiatrici e somatoformi, secondo le indicazioni delle classificazioni internazionali sopra richiamate, così come riscontrati nel singolo caso.

Codifica

Dovranno essere utilizzati i seguenti codici:

| | | |
|----------------------------------|------|---|
| Codice amministrativo A: 99.0 | 99.0 | |
| Codice di malattia M: | 144 | Disturbo dell'adattamento cronico |
| | 145) | Disturbo post traumatico da stress cronico |
| Codice di agente causale: | | Da individuare nel gruppo "Fattori psicologici" in relazione alla condizione di costrittività organizzativa ritenuta prevalente |

Disposizioni

La fase di sperimentazione può considerarsi completata. Questa circolare, infatti, riporta un esaustivo ed articolato quadro di riferimento che consente, già da ora, di garantire omogeneità e correttezza nella trattazione delle pratiche.

Sono inoltre previsti specifici corsi di formazione, programmati per il prossimo mese di gennaio, nonché ulteriori direttive di carattere generale in relazione alle problematiche che dovessero emergere.

A partire dalla data della presente circolare, le denunce di disturbi psichici da costrittività organizzativa saranno definite direttamente a cura delle Sedi senza il parere preventivo della Direzione Generale.

Le Direzioni Regionali, nell'ambito delle loro funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo, adotteranno ogni iniziativa idonea a garantire uniformità e completezza di lettura della presente circolare e conseguenti correttezza ed omogeneità di comportamento sul territorio.

Per quanto non specificato in questo contesto, si fa rinvio ai vigenti indirizzi in materia di trattazione delle malattie professionali non tabellate.

DECRETO MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI 27 aprile 2004

Elenco delle malattie per le quali è' obbligatoria la denuncia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 139 del testo unico, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni⁹³

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI...

Decreta

Articolo 1

1. È approvato, nel testo allegato al presente decreto di cui forma parte integrante, l'elenco delle malattie per le quali e' obbligatoria la denuncia ai sensi e per gli effetti dell'art. 139 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.

2. L'elenco e' costituito: dalla lista I, contenente malattie la cui origine lavorativa e' di elevata probabilità; dalla lista II, contenente malattie la cui origine lavorativa e' di limitata probabilità; dalla lista III, contenente malattie la cui origine lavorativa e' possibile.

3. L'elenco di cui ai commi precedenti sostituisce quello approvato con decreto ministeriale 18 aprile 1973.

Articolo 2

1. Nella denuncia di cui all'art. 1, limitatamente alle liste I e II, va indicato il codice identificativo, riportato in dette liste, della malattia correlata all'agente. Il presente decreto sarà trasmesso alla corte dei conti per il visto e la registrazione e sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Approfondimenti

La Commissione scientifica per l'aggiornamento delle tabelle delle malattie professionali (art. 10 Decreto legislativo n. 38 del 2000) ha inoltrato al Ministero una relazione tecnica sui contenuti e la metodologia adottata per l'aggiornamento dell'elenco.

PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO DELL'ELENCO DELLE MALATTIE PROFESSIONALI di cui all'art. 139 del TU DPR. n. 1124 del 1965

Relazione tecnica

La Commissione scientifica di cui al comma 1 dell'art.10 del Decreto Legislativo n. 38 del 2000, istituita con Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del

⁹³ GU n. 134 del 10 giugno 2004.

23 marzo 2001 e successive modifiche e integrazioni, con il compito della elaborazione e della revisione periodica dell'elenco delle malattie di cui all'articolo 139 e delle tabelle di cui agli articoli 3 e 211, si è insediata l'11 settembre 2001 e si è riunita con periodicità mensile.

A conclusione dei lavori relativi alla prima fase del mandato la Commissione formula la proposta di aggiornamento dell'elenco di cui al DM 18 Aprile 1973.

1.- Normativa di riferimento

Si richiamano i principali riferimenti normativi:

Testo Unico approvato con DPR 1124/1965, art.139:

"È obbligatorio per ogni medico, che ne riconosca l'esistenza, la denuncia delle malattie professionali, che saranno indicate in un elenco da approvarsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale di concerto con quello per la sanità, sentito il Consiglio superiore di sanità....."

Decreto Ministeriale 18 aprile 1973: "Elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali"⁹⁴.

È approvato il seguente elenco di malattie per le quali è obbligatoria la denuncia ai sensi e per gli effetti della disposizione legislativa richiamata in premessa (art. 139 T.U.). L'elenco si articola in sette gruppi di malattie...

Decreto Legislativo n. 38/2000, art. 10, comma 4:

"l'elenco delle malattie di cui all'art. 139 del T.U. conterrà anche liste di malattie di probabile e di possibile origine lavorativa da tenere sotto osservazione ai fini della revisione delle tabelle delle malattie professionali di cui agli artt. 3 e 211 del Testo Unico. Gli aggiornamenti dell'elenco sono effettuati con cadenza annuale con Decreto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali su proposta della Commissione di cui al comma 1. La trasmissione della copia della denuncia di cui all'art. 139 comma 2 del T.U. e successive modificazioni ed integrazioni è effettuata, oltre che alla azienda sanitaria locale, anche alle Sedi dell'istituto assicuratore competente per territorio".

La Commissione ha ritenuto opportuno procedere alla elaborazione e alla revisione dell'elenco delle malattie professionali di cui all'art. 139 del TU, in quanto propedeutico all'aggiornamento delle tabelle di cui agli artt. 3 e 211 del sopra citato Testo Unico, considerato che l'ultima revisione dell'elenco risale al 1973.

2. Criteri di definizione dell'Elenco

L'art. 10 comma 4, del decreto legislativo n. 38/2000, presupponendo come di certa origine lavorativa le malattie di cui all'art. 139 TU, fino a questo momento elencate nel DM 18/04/1973, ha disposto che, nell'elaborazione e nella revisione periodica di tale elenco, siano prese in considerazione e ricomprese anche le malattie di probabile e possibile origine lavorativa.

La Commissione, procedendo per la prima volta a tale elaborazione e revisione, ha ritenuto che, in base alle attuali conoscenze, l'assoluta certezza di origine non può più essere attribuita ad alcuna malattia professionale per il cambiamento delle esposizioni lavorative e per le interazioni tra causa morbigena e suscettibilità individuale, tanto che ormai si preferisce parlare di matrice causale (combinazione di multifattorialità e diversa sensibilità individuale). La Commissione ha pertanto ritenuto opportuno ricorrere al concetto di "elevata probabilità" oltre che a quelli di "limitata probabilità" e di "possibilità". I tre concetti, e conseguenti definizioni, sono derivati, in riferimento

⁹⁴ GU n. 203 del 7 agosto 1973.

alla multifattorialità e alla evidenza epidemiologica della malattia esaminata, in base ai cinque criteri di causalità che si riportano⁹⁵

- la consistenza (associazione dimostrata in più studi);
- la forza (la probabilità aumenta con l'aumento del rischio relativo e se c'è un gradiente dose-effetto);
- la specificità (ad una specifica esposizione corrisponde una specifica malattia);
- la temporalità (la causa deve precedere la malattia);
- la coerenza (o plausibilità biologica, da valutare con vari modelli anche animali).

In relazione a quanto sopra, l'elenco risulta costituito dai seguenti tre gruppi di malattie:

- Malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità che costituiranno la base per la revisione delle tabelle ex artt. 3 e 211 del TU;
- Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità per le quali non sussistono ancora conoscenze sufficientemente approfondite perché siano incluse nel primo gruppo;
- Malattie la cui origine lavorativa si può ritenere possibile e per le quali non è definibile il grado di probabilità per le sporadiche e ancora non precisabili evidenze scientifiche.

La denuncia di tali malattie ha la finalità di registrare e monitorare le segnalazioni di varia provenienza (Istituti universitari e di ricerca, ASL, medici di base ecc..) ai fini di non disperdere dati utili per il confronto e i necessari approfondimenti di ordine scientifico ed epidemiologico.

Con tali premesse le malattie dell'elenco sono state ripartite nelle *seguenti tre liste*:

LISTA I: Malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità

LISTA II: Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità.

LISTA III: Malattie la cui origine lavorativa è "possibile".

La esposizione lavorativa agli agenti che possono essere causa di malattia professionale riguarda tutte le categorie di lavoratori: dell'industria, agricoltura, artigianato, commercio, pubblica amministrazione ecc. indipendentemente dalla specifica tutela assicurativa INAIL ai fini delle prestazioni.

L'elenco delle malattie professionali previsto dall'art. 139 del TU, già prima del 1973 era stato adeguato alle Raccomandazioni della Commissione Europea, rinnovate nel 1990 e nel 2003. Con la 2003/670/CE viene tra l'altro comunicato: "La presente raccomandazione deve costituire uno strumento privilegiato per la prevenzione a livello comunitario", con la testuale raccomandazione agli stati membri (art. 1): "Di promuovere il contributo attivo dei sistemi sanitari nazionali alla prevenzione delle malattie professionali, in particolare mediante una maggiore sensibilizzazione del personale medico per migliorare la conoscenza e la diagnosi di queste malattie".

Le suddette Raccomandazioni comprendono in Allegato I l'elenco europeo delle malattie "direttamente connesse con la professione esercitata" e in Allegato II "l'elenco complementare delle malattie di sospetta origine professionale che dovrebbero formare oggetto di una dichiarazione e che potrebbero essere inserite in futuro nell'allegato I dell'elenco europeo".

In Italia l'art. 10 del Decreto legislativo n. 38 del 2000 ha tenuto conto degli intenti della Commissione Europea prevedendo un aggiornamento dell'elenco ex art. 139 simile a quello europeo affinché possa diventare uno strumento utile, per la indivi-

⁹⁵ Fonte: Hill A.B. "The environment and disease: association or causation?" Proc Royal Soc Med, 58: 295-300, 1965.

duazione delle malattie correlate al lavoro, e per le conoscenze finalizzate alla prevenzione delle stesse.

La Commissione ex art. 10 del Decreto legislativo n. 38, viste le raccomandazioni della CE, tenuto conto dell'ultimo aggiornamento delle tabelle delle malattie professionali allegato al TU con DPR n. 336 del 1994, nonché degli elenchi delle malattie professionali in vigore negli altri paesi europei, in base al mandato affidatole con il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 marzo 2001 e successive modifiche:

- ha dato precedenza alla revisione dell'elenco datato 1973, considerati i quasi trenta anni di mancato aggiornamento e la frequente inadempienza dell'obbligo di denuncia di malattia professionale prevista dall'art. 139 TU;

- ha tenuto conto della difficoltà ad utilizzare il suddetto elenco da parte dei medici non esperti nel campo delle malattie professionali;

- ha perciò deciso di aggiornare l'elenco, oltre che con la revisione e l'inserimento delle nuove malattie, anche con una diversa struttura che prevede l'indicazione in due colonne degli agenti di rischio e delle principali e più note malattie ad essi correlate secondo le più aggiornate conoscenze ;

- ha predisposto una terza colonna con il codice delle malattie elencate secondo la Codifica Internazionale alla decima revisione (ICD-10), adeguando la definizione e la terminologia delle malattie a tale codifica. È stata inoltre prevista la numerazione progressiva per ogni gruppo di "agente-malattia", tale che ogni malattia potrà essere identificata con un codice comprensivo della numerazione e dell'ICD-10; la prima cifra è riferita alla lista (I-II), la seconda al gruppo di agente-malattia (da 1 a 7), la terza al numero progressivo seguito dal codice ICD-10. Nella lista III tale codifica non è presente in quanto non è sempre precisabile la patologia correlata.

Tali accorgimenti dovrebbero permettere l'applicazione dell'art. 139 per le finalità sia preventive sia assicurative, oltre che per le acquisizioni scientifiche soprattutto di ordine epidemiologico. L'impegno di tutte le strutture sanitarie, oltre che dei medici di base, dovrà essere di particolare attenzione a correlare ogni tipo di malattia in osservazione con l'attività lavorativa, presente e pregressa dei pazienti, attraverso una accurata anamnesi lavorativa.

In relazione a quanto sopra, considerato che ogni malattia e relativo agente è identificabile in elenco (Lista I e II) con il codice denominato "CODICE IDENTIFICATIVO", è indispensabile che il decreto in attuazione preveda esplicitamente l'obbligo normativo di indicarlo nella denuncia di malattia professionale, limitatamente alle Liste I e II.

3. Struttura dell'Elenco

Le malattie in elenco sono state così raggruppate:

1. Malattie da agenti chimici;
2. Malattie da agenti fisici;
3. Malattie da agenti biologici;
4. Malattie dell'apparato respiratorio;
5. Malattie della pelle;
6. Tumori professionali;
7. Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro, incluse solo nella lista II.

Per i diversi gruppi di malattie si è predisposto un breve commento sulla impostazione...

Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzione dell'organizzazione del lavoro (gruppo 7)

Sono state incluse in LISTA II, riferite a condizioni lavorative di costrittività organizzativa cui sono correlabili le specifiche patologie neuropsichiche.

| GRUPPO 7 – MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE DA DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO | | CODICE IDENTIFICATIVO |
|---|--|-----------------------|
| AGENTI DI RISCHIO | MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE | |
| DISFUNZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (costruttività organizzative) <ul style="list-style-type: none"> * marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti trasferimenti ingiustificati * prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto * prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psicofisici * impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie * inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro * esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale * esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo * Altre assimilabili. (*) Dalla tabella allegata al DM 27 aprile 2004 | DISTURBO DELL'ADATTAMENTO CRONICO (con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatiformi) | II.7.01 F43.2 |
| | DISTURBO POST-TRAUMATICO CRONICO DA STRESS | II.7.01. F43.1 |
| | | |

TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE DEL LAZIO

SENTENZA 5 maggio 2005, sui Ricorsi riuniti n. 2532/2004 e n. 9497/2004, entrambi proposti dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana, dalla Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana e dall'Associazione Bancaria Italiana

contro l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

per l'annullamento

A) – quanto al ricorso n. 2532/2004, della circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003, avente ad oggetto i disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro, il relativo rischio e diagnosi di malattia professionale, nonché le modalità di trattamento delle relative pratiche;

B) – e, quanto al ricorso n. 9497/2004, del DM 27 aprile 2004, recante l'elenco delle malattie per cui è obbligatoria la denuncia ex art. 139 del DPR 30 giugno 1965 n. 1124, nella parte in cui inserisce nella lista II) il gruppo 7) «Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro»;

FATTO

...

Confindustria e consorti dichiarano altresì che l'INAIL, con la circolare n. 71 del 17 dicembre 2003, ha inteso regolare l'approccio dei propri organismi accertatori ai disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro (il c.d. mobbing) ed al relativo rischio e diagnosi di queste come malattia professionale, stabilendo inoltre le modalità di trattamento delle relative pratiche. A detta della Confindustria e consorti detta circolare, aldilà del suo nomen juris, non farebbe che dettare prescrizioni sulla definizione e la diagnosi del mobbing, di fatto elevandolo a vera e propria malattia professionale tipizzata. Sicché essa esulerebbe dalla natura meramente ricognitiva ed esplicativa propria delle circolari, assumendo statuizioni conformative, ad effetto immediato, nei confronti dei poteri degli ispettori dell'ente medesimo e contro la sfera giuridica degli imprenditori, così da renderla immediatamente impugnabile...

Nelle more del predetto giudizio, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ha emanato il DM 27 aprile 2004, recante l'elenco delle malattie per cui è obbligatoria la denuncia ex art. 139 del DPR 30 giugno 1965 n. 1124. Al riguardo, nella lista II) al gruppo 7) sono contemplate le «Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro», ossia quelle generatrici del mobbing di cui alla circ. INAIL n. 71/2003, pur se, a detta della Confindustria e consorti, non vi siano serie evidenze scientifiche che ne giustifichino la presa in considerazione a sensi dell'art. 10 del Dlg 23 febbraio 2000 n. 38, ai fini dell'aggiornamento dell'elenco delle malattie ex art. 139 del DPR 1124/1965. Pertanto, la Confindustria e consorti adiscono nuovamente, con il ricorso n. 9497/ 2004 in epigrafe, questo Giudice per l'annullamento di tal DM 27 aprile 2004, nella parte in cui ha disposto l'inserimento delle predette malattie. S'è costituito nel presente giudizio il Ministero intimato, il quale eccepisce articolatamente l'infondatezza della pretesa attorea...

DIRITTO

1. –... Confindustria e consorti hanno promosso due distinti, ma sostanzialmente simili gravami, intesi ad ottenere l'annullamento sia della circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003 – avente ad oggetto i disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro (c.d. mobbing), il relativo rischio e diagnosi di malattia professionale, nonché le modalità di trattamento delle relative pratiche, sia del DM 27 aprile 2004 laddove, nel formulare l'elenco delle malattie per cui è obbligatoria la denuncia ex art. 139 del DPR 30 giugno 1965 n. 1124, v'ha inserito anche il gruppo delle «Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro» ... Come si vede, in entrambi i casi, la res controversa s'incentra sull'opposizione a che il c.d. mobbing, attraverso vari mezzi, assurga a malattia tipizzata indennizzabile in assenza di definizioni scientifiche certe.

...

3.1. – Iniziando la disamina dal ricorso n. 2532/2004 in epigrafe, non sfugge certo al Collegio che esso si rivolge avverso la circ. INAIL n. 71/2003, ossia nei confronti d'un atto che, di per sé, non sarebbe idoneo o, comunque, deputato a recare statuizioni ma, nella specie e ad onta del suo nomen juris, esso in realtà tende alla modificazione dell'assetto delle malattie indennizzabile, attraverso la considerazione ed il trattamento del mobbing.

3.2. – Va allora disattesa l'eccezione dell'ente intimato, che assume la propria Circ. n. 71 a guisa di mero atto interno, destinato solo ad uniformare le prassi amministrative degli uffici destinatari.

Ora, tale circolare muove dalla considerazione che, tra le cause di malattie professionali, occorre annoverare oggigi, «... secondo un'interpretazione aderente all'evoluzione delle forme di organizzazione dei processi produttivi ...», anche i fattori di nocività legati all'«...organizzazione aziendale delle attività lavorative... (che) ... ricorrono esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo...».

Fin qui, reputa il Collegio, detta circolare non ha un effetto conformativo di potestà accertatrici in capo agli uffici ispettivi dell'ente e, correlativamente, delle soggette posizioni datoriali. Invero, al di là delle malattie c.d. "tabellate" a sensi degli artt. 3 e 211 del DPR 1124/1965 – per le quali vige la presunzione relativa di derivazione eziologica della patologia dall'attività lavorativa –, sono indennizzabili pure le malattie professionali diverse da queste, ove ne sia accertata con rigore la causa di lavoro. Da ciò il Collegio ben può dedurre che, ferma sempre la possibilità d'integrare le tabelle delle patologie con le modalità ex art. 10 del Dlg 23 febbraio 2000 n. 23, una malattia non "tabellata" non può esser legittimamente trattata dall'INAIL come se godesse di detta presunzione relativa. Non può infatti l'ente invertire sua sponte e discrezionalmente l'onere della prova spettante al prestatore d'opera in ordine al nesso eziologico, ma si deve limitare ad indicare soltanto gli elementi essenziali della patologia in base a definizioni scientifiche serie e rigorose.

Ciò non è accaduto nella specie, ché l'impugnata circolare non si limita ad offrire agli uffici destinatari solo un complesso di elementi identificativi del mobbing – quali, p.es., un elenco esemplificativo di condotte illecite, o no –, per meglio uniformarne la capacità d'accertamento e guidarne il discernimento, ma fa di più. Essa indica l'obbligo d'accertare i presupposti oggettivi della c.d. costrittività organizzativa, non solo per riscontrare quanto dichiarato dall'interessato, ma soprattutto per integrare gli elementi probatori recati da costui in ordine all'esistenza delle condizioni indicate quali forme di siffatta costrittività. Indica altresì che, ferma la rimessione al medico legale della valutazione della malattia psichica da costrittività organizzativa, la patologia in tanto è indennizzabile dall'INAIL in quanto sia esclusivamente riconducibile alla sindrome da disadattamento cronico o a quella post-traumatica o da stress cronico. Indica infine che la trattazione delle pratiche di mobbing sia effettuata a livello locale e non, come prima, presso la Direzione generale dell'ente.

Non è allora chi non veda come l'approccio dell'ente alle vicende di mobbing segue la struttura logica dell'accertamento delle malattie c.d. "tabellate". L'impugnata circolare individua un complesso di determinati e specifici fattori di nocività già di per sé soli atti ad indurre malattie psichiche o psicosomatiche ed un elenco di queste ultime che ritiene che possano derivare dai tali fattori, peraltro senza che sul punto vi sia quell'effettivamente consolidata e seria letteratura che deve sussistere per supportare tale relazione biunivoca. Indizio di ciò si rinviene proprio in quella parte della circolare che s'occupa delle modalità di trattazione delle pratiche. Iadove approfondisce le questioni sull'accertamento della sussistenza dei fattori di nocività e sulla diagnostica delle patologie che da questi potrebbero derivare, senza, però, nulla dire sul nesso di causalità, invece sempre necessario ed il cui onere probatorio è e resta addossato in capo al solo lavoratore. Rettamente allora i ricorrenti stigmatizzano queste assenze, le quali non son certo la denuncia d'un eventuale e mero errore in un'altrimenti anodina interpretazione propugnata dall'impugnata circolare, tale, in fondo, da non aver grande eco e da soccombere nel confronto con la giurisprudenza. Tali assenze non sono che il tentativo dell'ente, al fine d'eludere la questione del nesso di causalità, di tralasciare la complessità della dimostrazione dell'origine lavorativa

di alcune patologie ad origine multifattoriale – quali quelle riscontrabili in genere nei casi di mobbing –, per concentrarsi su quei soli comportamenti la cui capacità di produrre malattie psichiche sia, con alta probabilità, oggettivamente univoca e, quindi, facilmente deducibile in presunzione.

3.3. – Assodato, quindi, che l'impugnata circolare non è che un vero e proprio provvedimento mirante ad integrare surrettiziamente il complesso delle malattie c.d. "tabellate", essa viola palam et aperte l'art. 10, c. 1 del Dlg 38/2000, nella misura in cui siffatta integrazione deriva non già dal rigoroso accertamento da parte della Commissione scientifica per l'elaborazione e la revisione periodica delle tabelle ex artt. 3 e 211 del DPR 1124/1965, né tampoco dall'espressa volizione dei Ministeri a ciò competenti, bensì da un comitato interno all'ente e senza le garanzie, pure partecipative, recate dal citato Dlg 38/2000.

In secondo luogo, detta circolare è stata emessa senza tener conto delle direttive all'uopo emanate dal Comitato d'indirizzo e vigilanza – CIV dell'ente in data 20/ 26 novembre 2001, segnatamente nella parte in cui quest'ultimo incaricò gli organi di gestione d'integrare il predetto comitato con medici di fiducia delle parti sociali e di svolgere uno studio e l'esame sugli orientamenti della giurisprudenza sulla complessa tematica del mobbing, come si vede del tutto disattesi nella procedura di formazione e nel contenuto stesso della circolare medesima.

Viceversa, non pare al Collegio significativa la censura attorea sulla circostanza che la tematica del mobbing sia attualmente all'esame degli organi dell'Unione europea ai fini d'una regolamentazione comune, essendo ciò inopponibile alla volontà dei singoli Stati membri che, nelle more, intendano provvedervi, senza che ciò impedisca il giudizio di compatibilità tra la norma nazionale e l'eventualmente difforme norma europea.

Se non può il Collegio seguire l'assunto attoreo in ordine all'opportunità o meno dell'emanazione in sé dell'impugnata circolare – perché ciò si risolve essenzialmente in una censura di merito –, si deve invece condividere il motivo d'impugnazione che contesta il contenuto dell'interpretazione evolutiva colà propugnata. Invero, ad una serena lettura della circolare e, in particolare, della parte relativa alla necessità d'adeguarsi alle nuove forme d'organizzazione dei processi produttivi, questa si basa su un'erronea lettura del sistema c.d. "misto" della tutela del lavoratore dagli infortuni sul lavoro e dalle malattie professionali. Detto sistema, per vero, si basa sull'indennizzo sia delle malattie c.d. "tabellate", sia delle patologie non predefinite, ma solo nel senso che la malattia professionale è indennizzata, indipendentemente dalla sua inclusione nelle tabelle allegate al DPR 1124/1965, se ne sia accertata la sua derivazione causale dall'esercizio d'una delle lavorazioni di cui al precedente art. 1. Non v'è, quindi, indennizzo se non per il rischio lavorativo specifico, onde non basta affermare la rilevanza in sé delle malattie non "tabellate", occorrendo verificare se esse diano luogo all'esposizione del lavoratore ad una specifica lavorazione morbigena, ossia assunta come in sé pericolosa direttamente dal legislatore. Il limite legislativo dell'assicurazione sociale contro gli infortuni sul lavoro si basa, come rettammente affermano i ricorrenti, proprio sull'equilibrio tra requisiti soggettivi ed oggettivi ai fini della concessione dell'indennizzo, senza possibilità di forzature, quale quella rinvenibile nel contenuto dell'impugnata circolare, del sistema c.d. misto dell'assicurazione contro gli infortuni del lavoro.

Parimenti da accogliere è la censura attorea sull'irrigidimento della definizione di costrittività organizzativa, quale pratica morbigena indennizzabile, in assenza non solo di un'esatta definizione normativa della stessa e di univoci indirizzi della giurisprudenza, ma soprattutto del doveroso approfondimento scientifico-medico al riguardo. Osserva invero il Collegio, con ciò condividendo la censura attorea sul punto, che non è legittimo, né possibile ricondurre tutte le dinamiche delle relazioni di lavoro

all'interno di un'impresa alla c.d. "costrittività organizzativa", giacché essa non è certo la garanzia del "diritto" del lavoratore ad operare in un ambiente professionale asettico, irenico o, comunque, cordiale, al più potendosi pretendere comportamenti di buona fede da tutte le parti del rapporto di lavoro, indipendentemente, quindi, dai dati caratteriali dei singoli attori di quest'ultimo. Osserva altresì il Collegio che l'impugnata circolare tende a confondere, attraverso il predetto irrigidimento definitorio, il mobbing quale fonte di risarcimento con vicende illecite che già l'ordinamento reprime a favore della dignità del lavoratore, in particolare in base all'art. 2708 c.c. ed all'art. 9 St. lavor., nonché contro le condotte discriminatorie, di cui al successivo art. 15, I c., lett. b).

Si può forse discettare se la trattazione accentrata delle vicende inerenti alla c. d. costrittività organizzativa s'appalesi più opportuna e più efficace, rispetto a quella, oggi posta dall'impugnata circolare, decentrata a livello locale. La questione è un'altra: a fronte di un'ampia messe di disposizioni interne dello stesso INAIL concludenti per la miglior efficacia della trattazione accentrata, non basta mutar parere per non incappare nel vizio di contraddittorietà, quando, essendo immutato il quadro normativo e scientifico di riferimento in cui la precedente prassi si formò, non si fornisca seria ed ampia contezza circa le ragioni obbiettive della trattazione locale delle medesime questioni.

4. – Ad una radicalmente diversa conclusione deve il Collegio pervenire per ciò che attiene all'impugnazione spiegata con il ricorso n. 9497/2004 in epigrafe.

Reputa il Collegio far presente anzitutto che, a' sensi dell'art. 139 del DPR 1124/1965, è obbligatoria per ogni medico, che riconosca l'esistenza, la denuncia delle malattie professionali, come indicate nell'elenco approvato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute. Ora, in virtù dell'art. 10, c. 3 del Dlg 38/2000, l'elenco ex art. 139 può contenere anche liste di malattie di probabile o di possibile origine lavorativa, da tenere sotto osservazione ai fini della revisione delle tabelle di cui agli artt. 3 e 211 dello stesso DPR 1124/1965. La lista II) dell'impugnato DM 27 aprile 2004, emanato in forza dell'art. 10 del Dlg 38/2000, indica le malattie psichiche o psicosomatiche da costrittività organizzativa tra quelle a limitata probabilità d'origine lavorativa. Ebbene, è di tutt'evidenza che detto DM non solo non legittima a posteriori la circ. INAIL n. 71/2003 – giacché esso riguarda solo i casi ex art. 139 del DPR 1124/1965 e non consente certo l'indennizzo automatico per i casi di mobbing contemplati, né tampoco in via generale –, ma soprattutto non ha altra funzione che quella della raccolta del dato epidemiologico, per verificare l'eventuale modificazione o integrazione di tali tabelle.

D'altronde, la circostanza che le malattie *de quibus* siano state indicate tra quelle a bassa probabilità, ben lungi dall'appalesarsi un intervento inopportuno o intempestivo, in realtà attua nella specie il principio di precauzione in una vicenda, quale quella del mobbing, ove l'assenza di norme nazionali definite, la complessità degli accertamenti e fattuali e la probabile regolazione da parte dell'UE devono indurre a trattare i casi patologici emergenti con estrema prudenza e con i dovuti serietà e rigore d'approccio.

5. – In definitiva, i due gravami in epigrafe vanno accolto l'uno e rigettato l'altro, ma la novità della questione e giusti motivi suggeriscono l'integrale compensazione, tra tutte le parti, delle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

il Tribunale amministrativo regionale del Lazio, sede di Roma, sez. 3°-ter, così dispone:
A) – riunisce i due ricorsi in epigrafe; B) – accoglie il ricorso n. 2532/2004 in epigrafe e per l'effetto annulla, per quanto di ragione e nei sensi di cui in motivazione, l'impugnata circolare INAIL n. 71/2003, meglio indicata in premessa; C) – respinge il ricorso n. 9497/2004 in epigrafe...

LEGGE 10 aprile 1991, n. 125 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro**Art. 4 - Azioni in giudizio⁹⁶**

1. *Costituisce discriminazione diretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.*

2. *Si ha discriminazione indiretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.*

2-bis. *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-ter. *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-quater. *Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter 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. *Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.*

4. *Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'art. 69-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.*

⁹⁶ Articolo già sostituito dal Decreto legislativo n. 196. *In corsivo* le parti modificate/sostituite/aggiunte con Decreto legislativo n. 145 del 2005.

5. Le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

6. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

7. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il consigliere o la consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 8 e 10, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

8. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 7 le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

9. *Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.*

10. *Ferma restando l'azione di cui al comma 8, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina al-*

l'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto e' ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

11. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 9, al decreto di cui al comma 10 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione e' punita sensi dell'art. 650 del codice penale e comporta altresì la revoca dei benefici di cui al comma 12 ed il pagamento di una somma di lire centomila per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo di cui all'art. 9.

12. *Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi del presente articolo* posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi dei commi 4 e 7.

13. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'art. 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

14. Qualora venga presentato un ricorso in via di urgenza ai sensi del comma 10 o ai sensi dell'art. 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificato dal comma 13, non trova applicazione l'art. 410 del codice di procedura civile.

LA CONTRATTAZIONE

SETTORE PUBBLICO

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO - DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Codici di comportamento per la pari dignità delle persone nei luoghi di lavoro Lettera aperta a tutte le Amministrazioni del 25 marzo 1993

A seguito delle recenti innovazioni normative introdotte dal decreto legislativo n. 29 del 1993 ritengo necessario sollecitare l'attenzione sui principi che riguardano la parità e le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro ed, inoltre, le più generali finalità di una gestione del personale flessibile ed "umana" (artt.7 e 61).

Dagli ambienti di lavoro del settore pubblico può e deve partire un impulso ed un esempio di come la dignità umana possa esprimersi in gestione del personale avanzata, cui fare riferimento in ogni altro settore.

La riforma promuove invero il coinvolgimento di tutto il personale, cui si chiede responsabilità e collaborazione per il risultato dell'attività lavorativa (articolo 5 lettera e). Ciò significa:

- che devono essere chiari gli obiettivi cui tende l'azione delle amministrazioni;
- che tali obiettivi devono essere partecipati da tutto il personale;
- che alla realizzazione di essi tutti apportano il proprio contributo arricchito dalla composizione di idee e di energie che nascono da storie individuali differenti;
- che sul servizio reso all'interesse generale deve fondarsi la motivazione e l'orgoglio di appartenere all'Amministrazione.

Strumenti per il raggiungimento di tali obiettivi sono:

- la valorizzazione dei dipendenti attraverso un intenso programma di formazione ed un uso intelligente e sensibile della flessibilità nella gestione delle risorse umane;
- la promozione di migliori opportunità per le donne nel lavoro;
- l'adozione di codici di comportamento nelle relazioni con i dipendenti, tra i dipendenti, e tra questi e l'utenza, che garantiscano la convivenza e la comprensione delle differenze di sesso, di espressione della sessualità, di credo politico e religioso, assicurando nel contempo attenzione e sostegno ai momenti di difficoltà così come alle situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale (articolo 7, comma 3).

Sono note le raccomandazioni e le dichiarazioni rese negli anni 1990-1991 dalla Commissione e dal Consiglio della Comunità europea ed in altre sedi comunitarie, recentemente concretizzatesi in un progetto di codice di comportamento volto ad assicurare lo svolgimento dell'attività professionale in un ambiente sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, basate sul reciproco rispetto.

Non è opportuna né veramente efficace l'adozione di strumenti legislativi o regolamentari né la definizione di indirizzi rigidamente uniformi circa le misure da adottare nelle singole amministrazioni. È, invece, dalla diretta e mutevole conoscenza dei problemi delle relazioni umane e di quelli organizzativi delle amministrazioni che possono nascere misure ed azioni appropriate, volte in primo luogo, come raccomandato dalla Commissione CEE, alla prevenzione e rimozione dei comportamenti lesivi della dignità personale.

Possiamo e dobbiamo, però, andare oltre tale obiettivo minimo, promuovendo una migliore qualità delle relazioni fra persone in genere, e fra persone di sesso diverso in particolare, condizione essenziale della qualità dell'ambiente di lavoro e di vita. E, più ancora, promuovendo quelle doti relazionali, di servizio e di cura, indispensabili per la gestione di organizzazioni complesse nella società dei servizi, proprie in particolare delle donne, e finora ritenute scontate, non retribuite, e mai considerate a fini di lavoro e di carriera.

Se il contratto collettivo di lavoro potrà essere la sede per il recepimento dei codici, le Amministrazioni nel frattempo potranno utilmente predisporre gli schemi in funzione anche di utili rapporti tra le diverse esperienze.

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - Ufficio per la condizione femminile ... dovranno confluire, nel più breve tempo possibile, le informazioni sulle misure assunte in materia, siano esse di carattere organizzativo-procedurale ovvero si tratti di iniziative di promozione e comunicazione sulla base di intese concordate con i Comitati per le pari opportunità e con le rappresentanze dei lavoratori.

Gli indirizzi di generale coordinamento potranno così fondarsi sulle realtà del corpo amministrativo piuttosto che su astratte proposizioni di principio.

**DIRETTIVA DEL MINISTERO DELLA FUNZIONE PUBBLICA del 24 marzo 2004
sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle
Pubbliche Amministrazioni⁹⁷**

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA...

EMANA LA SEGUENTE DIRETTIVA

1. PREMessa

Il Dipartimento della Funzione Pubblica intende sostenere la capacità delle amministrazioni pubbliche di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Il Dipartimento ritiene, infatti, che, per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro, costituiscano elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle Amministrazioni pubbliche

Per migliorare le prestazioni e gli effetti delle politiche pubbliche, è importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale.

⁹⁷ Indirizzata ai: Ministeri, Aziende ed amministrazioni autonome dello Stato, Enti pubblici non economici, Consiglio di Stato, Corte dei Conti, Avvocatura generale dello Stato, organismi di valutazione di cui al decreto legislativo n. 286/1999, uffici centrali del bilancio, Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, Forze, A.R.A.N. e, per conoscenza, a Regioni, Province, Comuni, Presidenza della Repubblica, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 'A.N.C.I., U.P.I., U.N.C.E.M., Conferenza dei Rettori delle università italiane (GU n. 80 del 5 aprile 2004).

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha collocato tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa.

Il Dipartimento intende così segnalare all'attenzione delle amministrazioni pubbliche un aspetto rilevante per lo sviluppo delle motivazioni al lavoro spesso trascurato nella tradizionale gestione del personale nelle amministrazioni pubbliche. Si tratta, quindi, di rendere *le amministrazioni pubbliche datori di lavoro esemplari* attraverso una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, consentendo l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro, l'aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali.

2. FINALITÀ DELLA DIRETTIVA

Con questa direttiva il Dipartimento della Funzione Pubblica, in linea con la volontà del Governo di attuare un radicale processo di cambiamento della pubblica amministrazione, pone l'attenzione sulla gestione delle risorse umane, dando contenuto a quanto previsto dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e, in particolare, all'art. 7.

La direttiva individua:

- a. le motivazioni per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo;
- b. le indicazioni da seguire per accrescere il benessere organizzativo;
- c. gli strumenti per l'attuazione della direttiva.

3. LE MOTIVAZIONI PER L'ADOZIONE DI MISURE FINALIZZATE AD ACCRESCERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Questa direttiva nasce anche dalla necessità di valutare l'impatto organizzativo delle riforme legislative degli ultimi anni e delle trasformazioni legate all'utilizzo delle nuove tecnologie sul personale delle amministrazioni pubbliche e di responsabilizzare la dirigenza sulla efficace gestione delle risorse umane. Le amministrazioni sono invitate, adottando le opportune forme di relazioni sindacali, a valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento per:

- valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra dirigenti e operatori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione;
- rendere attrattive le amministrazioni pubbliche per i talenti migliori;
- migliorare l'immagine interna ed esterna e la qualità complessiva dei servizi forniti dall'amministrazione;
- diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento;
- realizzare sistemi di comunicazione interna;
- prevenire i rischi psico-sociali di cui al decreto legislativo n. 626/94.

Il Dipartimento della funzione pubblica intende richiamare l'attenzione dei comitati di settore affinché, negli atti di indirizzo per la stipula dei contratti collettivi del personale delle aree dirigenziali, venga richiamato con particolare evidenza lo specifico

impegno di tutti ad assicurare, negli ambiti di propria competenza e secondo le linee sopra indicate, adeguati livelli di benessere organizzativo, e ciò in diretta correlazione funzionale con gli obiettivi ed i risultati dell'azione dirigenziale

4. LE INDICAZIONI DA SEGUIRE PER ACCRESCERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

I. L'attenzione al benessere organizzativo come elemento di cambiamento culturale

In tutte le amministrazioni pubbliche la complessità dei problemi da affrontare è in aumento. L'insoddisfazione per gli strumenti tradizionali di gestione del personale è evidente e crescono le esigenze di individuare nuove politiche di sviluppo e di intervento.

In un sistema ad alta intensità di lavoro intellettuale, la convivenza organizzativa non può svolgersi soltanto sotto la dimensione del governo gerarchico e delle scansioni procedurali: una variabile altrettanto fondamentale è rappresentata dal sentire individuale e dalle relazioni informali tra le persone che interagiscono nello stesso ambiente di lavoro.

II. L'attenzione alle variabili critiche

Per assicurare il benessere organizzativo le amministrazioni devono prestare attenzione alle seguenti variabili:

a. Caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge.

L'amministrazione allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.

b. Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative

L'amministrazione definisce obiettivi espliciti e chiari ed assicura coerenza tra enunciati e prassi operative.

c. Riconoscimento e valorizzazione delle competenze

L'amministrazione riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimola nuove potenzialità, assicurando adeguata varietà dei compiti ed autonomi nella definizione dei ruoli organizzativi nonché pianificando adeguati interventi di formazione.

d. Comunicazione intraorganizzativa circolare

L'amministrazione ascolta le istanze dei dipendenti e stimola il senso di utilità sociale del loro lavoro.

e. Circolazione delle informazioni

L'amministrazione mette a disposizione dei dipendenti le informazioni pertinenti il loro lavoro.

f. Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali

L'amministrazione adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali.

g. Clima relazionale franco e collaborativi

L'amministrazione stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo.

h. Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi

L'amministrazione assicura la scorrevolezza operativa e la rapidità di decisione e supporta l'azione verso gli obiettivi.

i. Giustizia organizzativa

L'amministrazione assicura, nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzione dei carichi di lavoro.

l. Apertura all'innovazione

L'amministrazione è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale.

m. Stress

L'amministrazione tiene sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress.

n. Conflittualità

L'amministrazione gestisce l'eventuale presenza di situazioni conflittuali manifeste o implicite.

III. Il processo per la rilevazione e il miglioramento del benessere organizzativo

Per accrescere il benessere organizzativo le amministrazioni devono seguire processo articolato nelle seguenti fasi:

- a. individuazione dei ruoli nel processo di rilevazione e miglioramento del benessere
- b. definizione della procedura di rilevazione e d'intervento
- c. predisposizione degli strumenti di rilevazione
- d. raccolta dei dati
- e. elaborazione dei dati
- f. restituzione dei risultati
- g. definizione del piano di miglioramento
- h. monitoraggio e verifica del piano di miglioramento.

IV. Contenuti e strumenti del piano di miglioramento

Sulla base delle rilevazioni condotte, le amministrazioni, sentite le organizzazioni sindacali, devono adottare un piano di miglioramento del benessere organizzativo che può riguardare uno o più dei seguenti aspetti:

- a. struttura e ruoli organizzativi
- b. innovazione tecnologica
- c. processi organizzativi
- d. cultura organizzativa
- e. politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane
- f. comunicazione interna e esterna
- g. modifica di norme e procedure.

5. STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA

Per aiutare operativamente le amministrazioni a pianificare, condurre ed utilizzare efficacemente le rilevazioni di benessere organizzativo in attuazione di questa direttiva il Dipartimento della Funzione Pubblica ha realizzato il Manuale operativo *Benessere organizzativo, Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche* (Collana *Analisi e strumenti per l'innovazione*, del Dipartimento della funzione pubblica). Il Manuale può essere acquisito dalle amministrazioni interessate secondo le modalità indicate sul sito www.funzionepubblica.it.

Il Dipartimento della funzione pubblica dedicherà apposite riunioni dei direttori generali del personale delle amministrazioni dello Stato e degli enti pubblici non economici a queste tematiche e promuoverà il confronto con le Organizzazioni Sindacali per favorire l'attuazione di questa direttiva nel più ampio contesto delle politiche di gestione delle risorse umane, anche attraverso idonei strumenti di monitoraggio.

DAI CONTRATTI⁹⁸

Articolo 6 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d) del CCNL del 16 febbraio 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna amministrazione con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di 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;
- d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle Amministrazioni per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

⁹⁸ CCNL 2002-2005 del comparto Ministeri, sottoscritto il 12 giugno 2003. **La normativa prevista è formalmente identica, salvo piccole varianti, a quella in vigore in tutti gli altri comparti pubblici.**

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Articolo 17 - Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Le amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, adottano 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 del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

ALLEGATO N. 1 / Schema di Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

Art.1 - Definizione

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art.2 - Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001⁹⁹, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art.3 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

⁹⁹ Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*: Art. 55 - *Sanzioni disciplinari e responsabilità*; Art. 56 - *Impugnazione delle sanzioni disciplinari*.

Art.4 - Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art.5 - Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art.6 - Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi

si di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione all'art. 6 ed in considerazione della necessità di affrontare in modo organico le situazioni di *mobbing* esistenti nelle amministrazioni del comparto, le parti raccomandano che le previsioni in esso contenute abbiano attuazione in tempi rapidi e nell'ambito delle strutture esistenti.

NORME DISCIPLINARI

Art.12 - *Modifiche all'art. 24 del CCNL del 16 maggio 1995*

1. All'art. 24 del CCNL del 16 maggio 1995 sono apportate le seguenti modifiche¹⁰⁰:

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso."...

¹⁰⁰ Il testo che segue è quello risultante dopo le modifiche.

Art.13 - Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;

b) Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.

c) Al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:

...

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

...

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:

a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;

...

f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

...

i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;

...

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

...

5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);

...

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

...

6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

...

8. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre¹⁰¹.

...

¹⁰¹ Seguono gli articoli: 14 - *Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale*; 15 - *Sospensione cautelare in caso di procedimento penale*; 16 - *Norme transitorie per i procedimenti disciplinari*.

LE MOLESTIE SESSUALI TRA I COMPITI DEI COMITATI PARITETICI
PER LE PARI OPPORTUNITÀ¹⁰²

Ministeri, Enti pubblici non economici, Servizio sanitario nazionale

Promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125 del 1991.

Regioni e Autonomie locali

(Art.19, comma 3, lett. d) delle code contrattuali 14 settembre 2000)

Propongono iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.

Scuola/ Personale amministrativo, tecnico ed ausiliario

Promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché a realizzare azioni positive ai sensi della legge n.125.

Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal Comitato per quanto concerne le iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale.

Aziende e Amministrazioni autonome

(Art.7, comma 1, lett. c)

Promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone.

In particolare il Comitato promuove iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria anche al fine di rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali. In questo ambito effettua ricerche e definisce i connotati e l'estensione del fenomeno delle molestie sessuali sul lavoro e propone iniziative di interventi per la sua rimozione.

¹⁰² CCNL 1998-2001 e "code contrattuali".

SETTORE PRIVATO

AZIENDE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA¹⁰³

Art. 11 - *Funzioni e materie*

1. La *contrattazione di secondo livello* si svolge in azienda una sola volta nel periodo di vigenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dal CCNL medesimo.

...

5. La *contrattazione aziendale* potrà concordare norme riguardanti:

...

VII. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;

VIII. pari opportunità uomo-donna secondo quanto previsto dalle norme di legge...

Art. 34 - *Commissione paritetica*

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

2. In relazione a quanto sopra è costituita dalle parti una Commissione Paritetica Nazionale per le pari opportunità composta da 6 rappresentanti per ciascuna delle due parti stipulanti ... Analoghe commissioni potranno, su richiesta delle parti, essere costituite a livello aziendale.

3. I compiti della Commissione Nazionale consistono nel:

I. raccogliere e analizzare le informazioni contenute nel Rapporto sulla situazione del personale che sarà trasmesso dalle aziende con oltre 100 dipendenti, le quali sono tenute a redigerlo, almeno ogni due anni ai sensi dell'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125;

II. studiare le problematiche connesse alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro di cui al successivo art. 35, verificando la eventuale consistenza del fenomeno nelle cooperative al fine di individuare le iniziative atte a prevenirle;

III. predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile, con particolare riferimento a quanto previsto dai punti c), d), e) dell'articolo 1 della legge 10 aprile 1991 n. 125;

IV. proporre iniziative di formazione professionale di concerto con gli Enti bilaterali / Comitati Misti di cui all'art. 8 e 9 per favorire le donne in percorso di carriera e nella riqualificazione dopo le assenze dal lavoro per lungo periodo.

Art. 35 - *Molestie sessuali / Misure da adottare per la prevenzione e la repressione delle molestie sessuali nell'ambiente di lavoro*

A) *Premessa*

Le Associazioni delle Cooperative e le imprese cooperative opereranno in modo da assicurare ai propri lavoratori condizioni e relazioni di lavoro che assicurino una cul-

¹⁰³ CCNL 2003 - 2006, sottoscritto il 17 ottobre 2005.

tura di tolleranza e di reciproco rispetto tra sessi, della dignità della persona e delle scelte sessuali dei propri lavoratori.

Le Organizzazioni Sindacali, le Rappresentanze Sindacali e i lavoratori opereranno per creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sessuali sia considerata inaccettabile e pertanto possono contribuire a far sì che nei luoghi di lavoro si adottino norme di condotta tra colleghi ispirate al principio di correttezza e dignità.

B) Definizione

Sono considerate molestie sessuali ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale, che sia indesiderato e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Assumeranno rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che, esplicitamente o implicitamente, siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed all'estinzione del rapporto di lavoro.

C) Prevenzione

Si riconosce che il tema delle molestie sessuali sul luogo di lavoro costituisce materia di interesse sindacale e del lavoro ai sensi dell'art. 20, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n.300

A cura delle parti stipulanti le disposizioni in materia di molestie sessuali dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori (ad es. mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti).

In sede aziendale si dedicherà la necessaria attenzione alla formazione culturale del personale ai fini del rispetto delle norme di prevenzione o dei codici di comportamento in materia di molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

Pertanto a livello aziendale o territoriale potranno essere adottate opportune iniziative congiunte.

Si realizzeranno specifici interventi formativi anche per il personale con funzioni direttive sulla specifica tematica delle molestie sessuali in ambiente di lavoro, al fine di una migliore attività di prevenzione e di crescita culturale di tutti i lavoratori nel rispetto dei principi fondanti della distintività e dei valori del lavoro in cooperativa.

Le parti a livello aziendale o territoriale in caso di richiesta di una delle parti firmatarie il CCNL di attivare appositi organi (persona fisica o organo collegiale) si impegnano ad aprire un confronto per valutare l'opportunità di costituire o indicare un apposito organo deputato a ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali, dal quale ogni lavoratore possa anche ricevere assistenza e consulenza.

Viene fatto salvo quanto già previsto a livello aziendale sulla materia.

D) Garanzie e riservatezza

Tutti i soggetti comunque coinvolti nella trattazione di eventuali casi di molestie sessuali saranno tenuti all'assoluto riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.

Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi ha denunciato o segnalato casi di molestia sessuale ovvero di chi ha testimoniato per l'accertamento dei fatti, sarà ritenuta assolutamente riprovevole sul piano etico e valutabile sotto il profilo disciplinare, così come previsto dalle norme del CCNL.

Il comportamento di chi denuncia ovvero riferisce molestie sessuali poi accertate inesistenti sarà ritenuta riprovevole sul piano etico e valutabile sotto il profilo disciplinare, così come previsto dalle norme del CCNL.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che si è accertato essere stati vittime di molestie sessuali le aziende si adopereranno per favorirne la ricollocazione nell'ambiente di lavoro, garantendo la riservatezza e un adeguato sostegno psicologico e morale.

Art. 36 - Mobbing

Misure da adottare per la prevenzione e la repressione di ogni forma di violenza morale e persecuzione psicologica (c.d. mobbing) negli ambienti di lavoro

A) Premessa

Le parti riconfermano il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria integrità psico-fisica e nella personalità morale a prescindere dalle funzioni e ruoli svolti nell'ambito dell'attività lavorativa.

B) Definizione

Sono da considerarsi violenze morali e persecuzioni psicologiche (c.d. mobbing), nell'ambito del rapporto di lavoro, tutte quelle azioni e tutti quei comportamenti che, attuati in modo sistematico, duraturo e con evidente premeditazione, mirano a discriminare, screditare, offendere o vessare il lavoratore e comunque a danneggiarlo nella sua personalità e dignità, incidendo sulla di lui situazione privata e professionale, nonché sulle relazioni sociali, oltre che sulla salute.

C) Prevenzione

A cura delle parti stipulanti le disposizioni in materia di mobbing dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori (per es. mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti).

Si riconosce che il tema del mobbing rientra nelle materie di interesse sindacale e del lavoro ai sensi dell'art.20, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n.300 e pertanto a livello aziendale si potranno anche attivare, previo preventivo confronto, iniziative congiunte atte a favorire azioni positive per la prevenzione di quanto definito in materia di mobbing dal presente protocollo.

In sede aziendale si dedicherà la necessaria attenzione alla formazione del personale con funzioni direttive e degli addetti alle attività di coordinamento e gestione del personale sulla specifica tematica del mobbing, fornendo loro le necessarie informazioni e supporti per un positivo inserimento nell'ambito organizzativo dei lavoratori, nonché le informazioni relative alle misure adottate per la prevenzione di ogni forma di persecuzione sul lavoro.

Le iniziative formative realizzate delle imprese saranno oggetto di un apposito incontro informativo, di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, con le RSU e/o R.S.A. Tali iniziative e la loro pratica attuazione potranno essere affidate anche ad esperti della materia e saranno orientate alla prevenzione.

Le parti a livello aziendale o territoriale, in caso di richiesta di una delle parti firmatarie il presente CCNL di attivare appositi organi (persona fisica o organo collegiale), si impegnano ad aprire un confronto per valutare l'opportunità di costituire o indicare un apposito organo (persona fisica o organo collegiale) deputato a ricevere notizie, segnalazioni o denunce di mobbing, dal quale ogni lavoratore possa anche ricevere assistenza e consulenza.

La eventuale realizzazione di tale organo avverrà in via sperimentale e con una durata che preveda comunque una verifica intermedia allo stesso livello contrattuale.

D) Garanzie e riservatezza

Tutti i soggetti comunque coinvolti nella trattazione di eventuali casi di violenza morale e persecuzione psicologica saranno tenuti all'assoluto riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.

Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi ha denunciato o segnalato casi di violenza morale e persecuzione psicologica ovvero di chi ha testimoniato per l'accertamento dei fatti, sarà da ritenersi assolutamente riprovevole sul piano etico e senz'altro valutabile sotto il profilo disciplinare.

Il comportamento di chi denuncia ovvero riferisce fatti e circostanze poi accertati inesistenti sarà da considerarsi assolutamente riprovevole sul piano etico e senz'altro valutabile sotto il profilo disciplinare.

Nei confronti dei lavoratori che si è accertato essere stati vittime di violenze morali e persecuzioni psicologiche le aziende si adopereranno per favorirne il reinserimento nell'ambiente di lavoro.

AZIENDE AGRICOLE E FLOROVIVAISTE¹⁰⁴*Art. 8 - Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità"*

Entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL sarà istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti.

La Commissione ha l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni, non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici agricole nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;
- b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione della Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984 n. 635, dei Programmi di azione della Comunità Europea 82/85 e 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
- c) individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;
- d) propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti.

Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle Organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

¹⁰⁴ CCNL 2002 - 2005, sottoscritto il 10 luglio 2002.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presieduta, a turno, da un componente delle organizzazioni datoriali e sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normativa sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

AZIENDE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI¹⁰⁵

Art. 10 - *Materie*¹⁰⁶

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

...

- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
- azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000...;
- programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

...

Art. 13 - *Commissione Permanente per le Pari Opportunità*¹⁰⁷

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

1. studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
2. seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3. promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento / reinserimento;

¹⁰⁵ CCNL 2003 - 2006, sottoscritto il 2 luglio 2004.

¹⁰⁶ Livello aziendale.

¹⁰⁷ Strumenti paritetici nazionali.

4. individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
5. predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
6. favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
7. analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8. raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
9. individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale...

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 34 - *Condizioni ambientali*¹⁰⁸

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20 maggio 1970, n.300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 35 - *Mobbing*

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

¹⁰⁸ Tutela della salute e della dignità della persona.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
- individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- formulare un codice quadro di condotta.

Dichiarazione a verbale

In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

Art. 36 - Molestie sessuali

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate 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.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le RSA/RSU, le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti .

Le parti affidano ad una apposita commissione paritetica che avrà sede presso l'Ente Bilaterale Territoriale il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs, chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art.2 della legge 10 aprile 1991 n. 125, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora 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.

Procedura e provvedimenti - Dichiarazione congiunta

Le parti convengono di affidare alla commissione paritetica nazionale per le pari opportunità di cui all'art. 13, il compito di individuare, entro il 31 ottobre 2004, le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

AZIENDE DEL SETTORE TESSILE-ABBIGLIAMENTO-MODA PMI¹⁰⁹

Allegato n. 4 - TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI

Le parti concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiute attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

In particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

¹⁰⁹ CCNL 2004 - 2007, sottoscritto il 21 febbraio 2005.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in argomento, vengono inserite nella parte relativa alla legislazione del lavoro, allegata al presente contratto, le risoluzioni del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990 e del Parlamento della UE A5-0283/2001.

In caso di emanazione di specifiche normative, le parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

CODICI DI CONDOTTA

ELECTROLUX ZANUSSI

Codice di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini in azienda¹¹⁰

Art.1 - Impegni dell'azienda e delle organizzazioni sindacali

1. L'azienda e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, ognuno nell'ambito delle proprie competenze, ad assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

2. Le molestie sessuali offendono la dignità di coloro che le subiscono e ne compromettono la salute, l'equilibrio psichico, la motivazione al lavoro, la prestazione lavorativa. Esse determinano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante, incidendo negativamente anche sull'organizzazione e sull'immagine dell'azienda.

3. Le parti intendono per questo adottare, anche in osservanza delle normative comunitarie e nazionali in materia, tutte le iniziative necessarie alla prevenzione e alla rimozione di tali comportamenti. Nel caso che si verificano molestie sessuali, le parti si impegnano a fornire una assistenza tempestiva, adeguata e imparziale a coloro che ne sono stati oggetto, nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti e tutelando la/il denunciante o chiunque desideri rendere o renda testimonianza da eventuali atti di ritorsione diretta o indiretta.

4. Le parti si impegnano inoltre ad attuare corsi di formazione diretti in particolare a quadri, funzionari, dirigenti aziendali e a quadri e rappresentanti sindacali aziendali, che sensibilizzino i partecipanti circa gli impegni assunti in materia di molestie sessuali. Informazioni sulla stessa materia verranno incluse negli ordinari programmi di formazione professionale e di avviamento al lavoro.

5. Alle lavoratrici e ai lavoratori si richiede di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui vengano rispettati i principi richiamati al comma I. Le/i dirigenti, in particolare, hanno il dovere di prevenire il verificarsi di molestie sessuali nei settori di lavoro dei quali sono responsabili.

Art.2 - Finalità del Codice

1. Il presente codice ha la finalità:

a) di informare le lavoratrici e i lavoratori, le/i dirigenti dell'azienda, le/i rappresentanti sindacali dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità della persona;

b) di predisporre una procedura per la trattazione formale e informale delle denunce di molestia.

2. A tutte le dipendenti e a tutti i dipendenti, nonché a nuove assunte e a nuovi assunti, al momento dell'assunzione, viene consegnata una copia del presente codice.

¹¹⁰ Il codice - allegato al testo unico sul sistema di relazioni sindacali approvato il 21 luglio 1997 dall'Azienda e dalle Organizzazioni sindacali confederali FIM, FIOM e UILM - è stato consegnato a tutti i lavoratori con la busta paga di febbraio 1998.

Art.3 - *Molestie sessuali*

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento anche verbale a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che di per sé, ovvero per la sua insistenza, sia percepibile da chi lo subisce come arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona, ovvero sia suscettibile di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.
2. Assumono particolare gravità le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte di superiori gerarchici o di colleghe/i e che influiscano sulla fase precedente la costituzione del rapporto di lavoro, l'assunzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro stesso.

Art.4 - *Ambito di applicazione*

1. I comportamenti illeciti di cui all'art. 3 riguardano tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, qualunque sia il tipo di rapporto di lavoro con essi instaurato.
2. Il codice trova applicazione anche a soggetti che intrattengono rapporti contrattuali di servizio, consulenza, appalto, collaborazione.

Art.5 - *Responsabilità disciplinare*

1. Il compimento di molestie sessuali sul lavoro e comunque in occasione del lavoro costituisce illecito disciplinare.
2. Costituisce altresì illecito disciplinare il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale o intenda rendere o renda testimonianza o contro chi svolga la funzione di consigliera/e di fiducia.
3. Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima della molestia, così come previsto dall'art. 18 del CCNL, Disciplina generale, Parte terza.

Art.6 - *Consigliere di fiducia*

1. Per la trattazione informale dei casi di molestie sessuali sul luogo di lavoro, all'interno della Commissione Ipazia le parti designeranno due Consiglieri di fiducia, una di espressione sindacale, l'altra aziendale; per le unità produttive prive di commissione, la Consigliera di fiducia viene designata dalla Commissione nazionale Ipazia, su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori per quanto riguarda la parte sindacale, dell'azienda per quanto riguarda quella aziendale. Le parti designano inoltre un Consigliere di fiducia per la trattazione dei casi di molestie contro i dipendenti uomini. Ai soggetti designati andrà impartita la formazione specialistica necessaria allo svolgimento delle loro funzioni. I loro nominativi saranno resi noti a tutte le dipendenti e ai dipendenti. Essi verranno dotati di tutte le risorse necessarie all'espletamento delle loro funzioni e potranno avvalersi di esperte/i esterne/i.
2. Le dipendenti e i dipendenti oggetto di molestie sessuali potranno rivolgersi alle/ai Consigliere/i di fiducia per ricevere consulenza e assistenza e per attivare la procedura informale di cui all'art. 7, ovvero quella formale di cui all'art.8.

Art.7 - *Procedura informale*

1. Chi ritiene di essere vittima di molestie sessuali ed intenda porvi fine attraverso una procedura informale può richiedere per iscritto o verbalmente l'intervento della/del Consigliera/e di fiducia.

2. Questa/o dispone della più ampia facoltà di azione per risolvere la questione; può chiedere l'intervento di esperte/i esterni; può sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie, anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsenta, o a una persona di fiducia da essa designata; può acquisire eventuali testimonianze; può proporre alle parti interessate soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Qualora non ritenga idonea la procedura informale, la/il Consigliera/e di fiducia può proporre a chi ha sottoposto il caso altre vie, non escluse quelle penali se il comportamento denunciato configura un'ipotesi di reato.

3. Sia la parte denunciante che la parte denunciata possono richiedere che alla trattazione del caso sia presente una persona di fiducia o una/un rappresentante sindacale.

4. La procedura dovrà chiudersi in tempi brevi, e in ogni caso non oltre 30 giorni dalla denuncia.

5. La/il Consigliera/e di fiducia può prendere iniziative in proprio, senza necessità di denuncia, quando rilevi un clima di lavoro intimidatorio, umiliante o ostile, tale da recare offesa alla dignità della persona.

6. È obbligo delle/dei Consigliere/i di fiducia, delle persone interessate e di chi le rappresenta, nonché di coloro che rendono testimonianza, mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, anche quando si dia avvio successivamente ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

7. In nessun caso la/il Consigliera/e di fiducia può essere chiamato a testimoniare nella procedura formale.

Art.8 - Procedura formale

1. Chi ritiene di essere vittima di una molestia sessuale, e non ritenga idonea la procedura informale o ne ritenga insoddisfacente l'esito, può chiedere l'avvio di una procedura formale di accertamento della molestia mediante richiesta alla/al Consigliera/e di fiducia. La richiesta può essere inoltrata sia per iscritto che oralmente.

2. Della procedura formale è investita la Commissione nazionale Ipazia, che designa al suo interno sei componenti. Questi possono delegare al loro interno fino ad un minimo di due persone per lo svolgimento dell'istruttoria.

La Commissione, nella fase istruttoria, dispone dei più ampi poteri di indagine, ed in particolare di quelli previsti dall'art.7, comma 2. I componenti della Commissione, così come tutti i soggetti coinvolti anche quali testimoni, sono tenuti alla massima riservatezza sia sull'identità delle persone che sui fatti oggetto dell'accertamento, salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale. La violazione di tale obbligo comporta, per i componenti della Commissione, la decadenza e l'immediata sostituzione con un'altra/o componente sempre designata/o dalla Commissione Ipazia.

3. L'istruttoria dovrà concludersi entro 30 giorni dalla data della segnalazione, prorogabili una sola volta, nel caso di indagini particolarmente complesse, per un massimo di altri 30 giorni.

4. La Commissione contesta per iscritto alla persona che ha posto in essere le presunte molestie i fatti oggetto della denuncia, invitandola a presentare le sue difese, anche con l'assistenza di una persona di sua fiducia ovvero di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato, ai sensi dell'art.7 dello Statuto dei Lavoratori.

5. La Commissione, in seguito, sente la/il denunciata/o e la/il denunciante separatamente, valutando la possibilità di una conciliazione e disponendo nel frattempo le misure cautelative più opportune, quali, nei casi più gravi, l'allontanamento dal posto di lavoro di uno dei soggetti coinvolti.

6. Se entrambe le parti vi consentono, esperisce un tentativo di conciliazione, proponendo le misure che ritiene, all'unanimità, più opportune per la soluzione del caso. Le parti possono farsi assistere da una persona di fiducia o da una/un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.

7. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione redige processo verbale dell'avvenuta conciliazione, facendolo sottoscrivere dalle parti.

8. Se il tentativo di conciliazione non riesce, la Commissione decide all'unanimità dei suoi componenti sulla fondatezza della denuncia.

9. Se la Commissione ritiene infondata la denuncia, ne dà comunicazione alle parti, disponendo, eventualmente, i provvedimenti che riterrà opportuni.

10. Qualora la Commissione ritenga fondata la denuncia, ne dà comunicazione alla/al dirigente titolare del potere disciplinare, indicando eventualmente le sanzioni e i provvedimenti che appaiono più opportuni a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Nel caso in cui l'autrice/l'autore della condotta sia la/o stessa/o dirigente di cui sopra, o una/un dirigente di pari grado, la comunicazione va effettuata alla direzione superiore, che provvede di conseguenza.

11. La sanzione non potrà essere irrogata prima che siano decorsi 5 giorni dalla contestazione di cui al punto 4.

ATM E SATTI DI TORINO¹¹¹

Accordo di clima

Premesso

- che l'ambiente nel quale operano ATM e SATTI sta vivendo trasformazioni epocali quali la multiculturalità e la multirazzialità ed il crescente livello quantitativo delle donne occupate nel mondo del lavoro;

- che tali tendenze sono destinate ad accentuarsi;

- che i problemi correlati alle situazioni di cui sopra debbono essere governati;

- che è opportuno costruire un quadro di valori ed una strumentazione culturale, formativa e preventiva che all'occorrenza sia atta a reprimere forme di prevaricazione,

Si conviene quanto di seguito.

PRINCIPI GENERALI

L'eterogeneità culturale e di genere dell'organico ATM e SATTI, tendente ad accentuarsi, congiunta alla sempre maggiore permeabilità di ATM e SATTI al mondo esterno impone il consolidamento in ATM e SATTI di un clima di mutuo rispetto e di corrette relazioni interpersonali.

¹¹¹ Stipulato il 25 gennaio 2001 tra l'ATM (Azienda Torinese Mobilità, la SATTI (Società per azioni Torinese Trasporti Intercomunali) e i sindacati confederali di categoria FILT CGIL, FIT CISL, e UILTRASPORTI.

Ogni dipendente ATM e SATTI è tenuto a rispettare la personalità e la dignità di ogni altro lavoratore.

Ogni dipendente ATM e SATTI ha diritto ad essere rispettato nella propria personalità e dignità.

ATM e SATTI si impegnano a contrastare molestie sessuali, mobbing e discriminazioni.

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti ATM e SATTI.

La posizione lavorativa e le condizioni personali di chi viola le presenti norme sono di per sé irrilevanti.

Le norme presenti operano anche per comportamenti di dipendenti ATM e SATTI nei confronti di dipendenti di altre ditte operanti in ATM ed in SATTI.

I principi generali di cui al presente articolo sono applicabili a tutte le fattispecie disciplinate dall'accordo.

Costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento riconducibile a:

- molestie sessuali;
- mobbing;
- discriminazioni.

Molestie sessuali

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, recante offesa alla dignità o alla libertà della persona che lo subisce.

Mobbing

Costituisce mobbing ogni comportamento, reiterato nel tempo, che abbia come finalità l'annientamento psicologico di chi lo subisce.

Discriminazioni

È vietato ogni atto che costituisca discriminazione per motivi di razza, religione, sesso ed ogni altra discriminazione.

Diritto di ricorso/Commissione di Clima

Quando nel caso singolo un intervento personale della persona offesa è senza successo oppure impraticabile, questa può rivolgersi personalmente a:

- a. Superiore aziendale;
- b. Servizio Risorse Umane per ATM e Direzione del personale per SATTI;
- c. Un componente della RSU/OO.SS.;
- d. Commissione Pari Opportunità.

Questi hanno il dovere immediato, se ricorrono le circostanze di cui ai punti precedenti, al massimo entro una settimana dalla conoscenza del caso, di assistere l'interessato nella proposizione dell'azione, previo consenso dell'interessato, avanti la Commissione di Clima, costituita presso ciascuna azienda affinché sia attivata la procedura formale.

La Commissione di Clima, unica per ATM e SATTI, è composta da 3 componenti di designazione aziendale, 3 di designazione delle OO.SS. sottoscrittrici; i 6 componenti designati, all'unanimità, nominano un Presidente scelto tra Magistrati in quiescenza.

La Commissione di Clima, in considerazione delle circostanze del singolo caso, decide sulle opportune convocazioni.

Le persone offese e la persona che si presume abbia posto in essere la condotta, appartenenti alle Aziende, possono in ogni caso e fase del procedimento richiedere l'assistenza di persona di loro fiducia.

La Commissione di Clima istruisce ogni caso, redige comunque, ed invia alla rispettiva Azienda, una relazione finale che può contenere proposte di provvedimenti/interventi.

La Commissione di Clima può richiedere alla rispettiva Azienda, su casi particolari, la consulenza di uno specialista (psicologo, ecc.).

La Commissione di Clima delibera a maggioranza. Ogni suo componente che esprima posizione difforme dalla maggioranza è tenuto a motivarla per iscritto.

Sulle informazioni e sugli eventi, sui dati personali e colloqui, è da mantenere l'assoluta riservatezza.

SANZIONI

Le Aziende hanno il potere di adottare tutti i provvedimenti necessari e di applicare, ove ne ricorrano i presupposti, le sanzioni disciplinari previste dalla normativa vigente per violazioni delle presenti norme ovvero per false accuse ed ha il dovere di motivare ogni decisione assunta in difformità dalla proposta della Commissione di Clima.

Resta fermo, ove ne ricorrano i presupposti, che le Aziende segnaleranno il fatto all'Autorità giudiziaria. Analoga facoltà è ovviamente riconosciuta ai singoli dipendenti.

ASSISTENZA

ATM e SATTI istituiranno un servizio per l'assistenza del personale, nei casi di cui ai punti precedenti, mediante convenzione con qualificata struttura esterna.

FORMAZIONE

Nel quadro dei piani di formazione la problematica delle molestie sessuali, del mobbing e della discriminazione sarà oggetto di specifici interventi.

Per la diffusione capillare dei principi affermati a tutto il personale, particolare attenzione sarà dedicata alla sensibilizzazione del management e della linea intermedia di comando.

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ

La commissione Pari Opportunità organizzerà interventi/azioni che abbiano un preciso orientamento alle tematiche.

INFORMAZIONI

Per una completa campagna d'informazione e chiarimento tra i dipendenti, verranno rese disponibili le linee di condotta fondamentali che saranno diffuse tra tutto il personale in servizio ed a tutti i neo assunti.

CONSIDERAZIONI FINALI

L'accordo entrerà in vigore il 1° febbraio 2001; la sua applicazione sarà oggetto di costante monitoraggio in sede di Commissione Pari Opportunità.

REGIONE PIEMONTE

Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori¹¹²

A livello europeo è da oltre venti anni che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro costituiscono materia di studio e di elaborazione. È, infatti, del 1976 la raccomandazione con cui il Consiglio Europeo invita gli stati membri a rimuovere nei luoghi di lavoro le discriminazioni basate sul sesso.

Nel 1986 il Parlamento Europeo approva una risoluzione in cui considera le molestie sessuali come una possibile forma di mancato rispetto del principio di parità di trattamento nei luoghi di lavoro ed incarica un comitato di esperti di elaborare un rapporto sul fenomeno delle molestie negli stati membri. Il Rapporto Rubenstein evidenzia che il fenomeno è presente in tutti gli stati membri, che ad essere maggiormente colpite sono le donne e che per intervenire, non solo sul piano sanzionatorio, ma con finalità di prevenzione, occorre un intervento legislativo che riconosca la molestia sessuale come comportamento lesivo dei diritti della persona e, come tale, punibile nelle aule giudiziarie.

Proprio partendo dal Rapporto Rubenstein, il Consiglio della Comunità Europea ha emesso nel maggio del 1990 la risoluzione sulla tutela degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, la quale con l'affermazione che "ogni comportamento a connotazione sessuale, compreso quello di colleghi e superiori costituisce un'intollerabile violazione della dignità di lavoratori, lavoratrici e tirocinanti" sottolinea, ancora una volta come gli interventi in materia di molestie sessuali si collochino in un quadro di misure tese alla tutela dei diritti individuali e collettivi dei lavoratori e delle lavoratrici.

La risoluzione in questione, inoltre, mette un punto fermo, gettando le basi per la definizione della molestia sessuale e sfatando così l'opinione, da molti sostenuta, della difficoltà di oggettivizzare in una norma un comportamento, quale quello molesto appunto, sfuggente e, spesso, appena percettibile.

Con tale risoluzione il Consiglio, dopo avere invitato gli Stati membri a promuovere campagne di sensibilizzazione ed informazione, rivolte soprattutto alle varie parti sociali, affinché si adoperino per scoraggiare le molestie, ha sollecitato la Commissione ad elaborare un codice di condotta europeo.

Nel 1991, come allegato alla raccomandazione CEE del 27 novembre 1991, viene pubblicato il Codice di condotta per la tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

Il Codice ha lo scopo di "impedire il verificarsi di casi di molestia sessuale e, ove questi si verificano, di garantire la tempestiva attivazione di procedure che consentano di affrontare il caso e di evitarne la ripetizione". A tal fine si rivolge ai datori di lavoro, considerata la loro responsabilità nel garantire un ambiente di lavoro sereno ed in cui trovi attuazione il principio dell'uguaglianza di trattamento tra i lavoratori, ed ai sindacati, che proprio per il loro ruolo all'interno dei luoghi di lavoro, possono svolgere una importante attività di prevenzione attraverso la contrattazione collettiva.

Sembra oramai acquisito il riconoscimento delle molestie come forma di illecite discriminazioni con conseguente applicazione dell'art. 15 dello Statuto dei lavoratori che prevede la nullità degli atti a carattere discriminatorio: l'applicazione giurisprudenziale di tale normativa ai casi in questione è incoraggiante. Oltre che avere carattere discriminatorio, le condotte sessualmente moleste poste in essere nei luoghi di lavoro possono determinare l'offesa di una pluralità di beni giuridici. Le molestie vio-

¹¹² Elaborato dal Comitato Pari opportunità della Regione e adottato con Deliberazione della Giunta Regionale del 9 giugno 2003.

lano al tempo stesso, anche con intensità di volta in volta variabile, il diritto al rispetto della dignità della persona e della libertà individuale, il diritto a non venire danneggiati a causa di un ingiusto comportamento altrui, il diritto di ogni lavoratore a svolgere la propria prestazione in condizioni che non nuociano in alcun modo alla sua salute fisica e psichica. In quanto lesiva di un diritto la molestia è, perciò, anti-giuridica e, come tale, fonte di un'obbligazione risarcitoria del molestatore nei confronti del soggetto che la subisce; inoltre, a fondamento della responsabilità risarcitoria vi può essere, oltre che un illecito di ordine extracontrattuale, anche l'inadempimento di un'obbligazione discendente dal contratto di lavoro (art. 2049 c.c. e art. 2087 c.c.)

Giova ricordare, poi, che la molestia sessuale è espressamente prevista tra le violazioni disciplinari dal CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali 1994-'97 (art. 25 n. 5 lett. l) quale "atto, comportamento lesivo della dignità della persona" comportante la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni (si arriva al licenziamento nei casi di recidiva).

Inoltre, contro gli atti di molestia sessuale è possibile, talvolta, invocare l'applicazione della legge penale. Nel nostro ordinamento, in particolare, le figure di reato con riguardo alle quali può eventualmente essere formulata l'accusa nei confronti del molestatore sono quelle di "molestie o disturbo alle persone" (art. 660 c.p.), "violenza privata" (art. 610 c.p.), "ingiuria" (art. 594 c.p.), "atti osceni" (art. 527 c.p.) sino ad arrivare alla "violenza sessuale" (art. 609 bis c.p.). Si tratta (ad eccezione del reato contravvenzionale di cui all'art. 660 c.p., per il quale restano comunque fermi i medesimi rilievi) di un insieme di ipotesi delittuose aventi come presupposti applicativi elementi di fatto non sempre presenti in occasione dei comportamenti sessualmente molesti, parte dei quali è destinata a rimanere esente da ogni censura in un processo penale: dal punto di vista degli effetti ciò non comporterà alcuna differenza, risultando comunque priva di risposta la domanda avanzata dalla persona offesa.

Oltre agli atti di molestia sessuale, oggi, nell'ambito dei rapporti di lavoro, si verifica sempre più spesso un nuovo fenomeno negativo il cosiddetto "mobbing" ovvero l'assunzione da parte di superiori e colleghi di atteggiamenti moralmente violenti e vessatori nei confronti di coloro che si intende, per svariate ragioni, emarginare sia professionalmente, sia socialmente. Per le vittime ciò è causa di forte disagio psicologico che sfocia spesso in patologie anche fisiche e non sono rari i casi in cui i lavoratori che subiscono questo tipo di violenza debbano ricorrere alle cure di psicoterapeuti per uscire dallo stato di prostrazione in cui versano. Abbiamo ritenuto indispensabile prevedere nel Codice di Comportamento anche questa fattispecie, che riteniamo parimenti grave e degna di attenzione quanto la violenza a sfondo sessuale.

In ultimo non deve dimenticarsi che quanto previsto nel codice è diretta applicazione della direttiva parlamento europeo 2002/73/CE del 23/9/2002, contro le discriminazioni fondate sul sesso e in tema di parità nelle politiche del lavoro e la precedente raccomandazione della CE del 27/11/1991 n. 93/131/CEE nonché dell'art. 25 del CCNL/2001.

Articolo 1 - *Principi e finalità*

1. Il rispetto e la dignità della persona è un diritto inalienabile di ogni lavoratore/lavoratrice. Ognuno, nei rapporti interpersonali, è tenuto nell'Ente a contribuire alla promozione ed al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza ed è altresì tenuto ad una condotta conforme ai principi di correttezza nei confronti di utenti e terzi.

2. Il rispetto e la dignità della persona sono violati dalle molestie sessuali che compromettono l'integrità fisica, psichica di chi le subisce, fiducia e motivazione al lavoro. I lavoratori/lavoratrici hanno diritto nell'Ente di svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento importuno ed indesiderato a connotazione sessuale.

3. L'Amministrazione Regionale garantisce a ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, i lavoratori/le lavoratrici in ragione del genere. Adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Assume la tutela e promuove azioni di sostegno ai/alle dipendenti in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

4. L'autore/trice di molestie sessuali sul lavoro verso un/a collega, un/a collaboratrice, persona di grado gerarchico più elevato, utente o altra persona, assume un contegno scorretto che è perseguibile.

5. Chi è vittima di molestie sessuali o comportamenti vessatori sul lavoro deve essere posto nelle condizioni di ottenere l'interruzione del comportamento indesiderato, anche mediante l'accesso a procedure diversificate, idonee allo scopo.

Chi denuncia casi di molestia sessuale o comportamenti vessatori ha diritto alla riservatezza ed è tutelato da atti di ritorsione diretta o indiretta.

Articolo 2 - *Molestie sessuali*

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti. È inoltre da intendersi molestia sessuale ogni atto o comportamento a connotazione sessuale che, esplicitamente o implicitamente, influenzi le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o altro aspetto della vita lavorativa.

2. La molestia sessuale è atto di discriminazione, in quanto il fattore che la determina è rappresentato dal sesso di colui che ne è stato fatto/a segno.

3. Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- e) parole, gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
- f) esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- g) scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Articolo 3 - *Violenza psicologica*

1. Costituisce violenza psicologica e molestia morale ogni atto e comportamento aggressivo o vessatorio ripetuto nel tempo a danno di lavoratori/trici, posto in essere da colleghi/e e/o superiori.

Sono da intendersi, a titolo esemplificativo, violenze psicologiche:

- a) l'immotivato isolamento anche psicologico da parte dei colleghi strumentale a demotivare il lavoratore;
- b) rilevante ed ingiustificato alleggerimento o aggravio anche graduale del carico di lavoro, strumentale ad ottenere la conseguente deresponsabilizzazione e demotivazione del lavoratore ovvero ad impedire il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- c) le persecuzioni scritte e verbali volte a denigrare la capacità professionale;
- d) gli atteggiamenti aggressivi, insolenti, derisori ed ogni altro comportamento adottato da persone di grado gerarchico superiore o da colleghi che incida sulla salute psico-fisica del dipendente.

Articolo 4 - *Ambito di applicazione, responsabilità, atti conseguenti all'adozione del codice*

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice tutti i dipendenti e tutti i soggetti che / hanno rapporti di collaborazione con l'Ente e con il suo personale.

2. Sono responsabili dell'applicazione del Codice i/le Direttori/trici Regionali, i/le Dirigenti in quanto la molestia è una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti/e a rispettare e a far rispettare. Il mancato rispetto dei principi o la loro non applicazione ai sensi dei commi 1 e 2 concorre nella valutazione come elemento non positivo.

3. L'Amministrazione regionale si fa carico di:

- a) effettuare le necessarie verifiche sulle procedure inerenti la gestione del rapporto di lavoro e l'applicazione degli istituti contrattuali, per appurare l'assenza di atti o comportamenti contrari al presente codice, su richiesta del Comitato Pari Opportunità regionale;
- b) intervenire sull'organizzazione del lavoro con particolare attenzione a determinate situazioni nelle quali serve una maggiore tutela e l'adozione di interventi di sostegno nei confronti dei/delle lavoratori/trici in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

4. L'Amministrazione regionale, anche in accordo con altri Enti o Associazioni, predispone interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone.

5. L'Amministrazione regionale garantisce il sostegno psicologico ai dipendenti vittime di molestie sessuali e/o violenze psicologiche e a tal fine individua le modalità, le forme e le sedi idonee.

Articolo 5 - *Consulente di Fiducia*

1. In applicazione del presente Codice l'Amministrazione regionale istituisce la figura del/della Consulente di fiducia per la trattazione dei casi di molestie sessuali e violenza psicologica sul luogo di lavoro.

I requisiti di idoneità all'incarico sono individuati con atto deliberativo dall'Amministrazione, di concerto con il Comitato Pari Opportunità regionale e le organizzazioni sindacali individuate nei contratti di comparto.

2. Il/la Consulente di fiducia, è scelto/a congiuntamente dall'Amministrazione regionale, dall'Ufficio di Presidenza e dal Comitato Pari Opportunità regionale tra persone esterne all'ente, provviste di adeguata qualificazione e comprovata esperienza idonea a svolgere l'incarico.

3. Il/la Consulente di fiducia dura in carica quattro anni e può essere riconfermato/a. Al/alla Consulente di fiducia, per l'esercizio delle proprie funzioni, viene corrisposto un compenso e/o un rimborso spese da stabilirsi con apposito provvedimento deliberativo da parte dell'Amministrazione regionale.

4. L'Amministrazione regionale provvede ad attivare percorsi formativi e di aggiornamento su richiesta del/della Consulente.

Articolo 6 - *Compiti della Consulente*

1. Il/la Consulente di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sui suoi diritti, non esclusa l'azione penale, se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto delle parti in causa e della loro privacy.

2. L'Amministrazione regionale sente il/la Consulente nella fase istruttoria. Il/la Consulente è ascoltata anche nell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico della persona denunciata.

3. Ogni anno, il/la Consulente di fiducia relaziona sulla propria attività alla Giunta Regionale, all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale e al Comitato Pari Opportunità regionale.

Il/la Consulente di fiducia suggerisce, in accordo con il Comitato Pari Opportunità della Regione Piemonte e nel pieno rispetto della riservatezza, azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone. Partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'ente a tale scopo; partecipa alle riunioni del Comitato Pari Opportunità della Regione Piemonte in qualità di esperto/a senza diritto di voto, su richiesta del Comitato regionale.

Segnala al Comitato Pari Opportunità della Regione Piemonte ed ai Responsabili dell'Organizzazione del Personale dei ruoli della Giunta e del Consiglio situazioni di disagio ambientale anche a scopi preventivi.

Articolo 7 - *Procedure*

1. La persona vittima di comportamenti molesti e vessatori può chiedere anche verbalmente l'intervento del/della Consulente di fiducia.

2. Il/la Consulente di fiducia fatte le verifiche necessarie, se sussistono i presupposti per un suo intervento nel rispetto della legge n. 675/96 (e s.m.i):

- a) su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- b) suggerisce all'Amministrazione regionale l'intervento di altri esperti (psicologi, avvocati, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
- c) sente l'autore/trice dei comportamenti molesti e vessatori ed acquisisce eventuali testimonianze;

d) promuove incontri congiunti tra la persona vittima e l'autore/trice del comportamento molesto o vessatorio.

3. Qualora lo ritenesse necessario, per tutelare la vittima della molestia, il/la Consulente di fiducia può proporre ai Responsabili dell'Organizzazione del Personale della Giunta regionale e del Consiglio per i loro rispettivi ruoli lo spostamento, anche temporaneo, di una delle persone interessate, nel rispetto delle norme vigenti in tema di mobilità e del ruolo rivestito.

4. Il/la Consulente di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la persona interessata e senza averne ricevuto l'espresso consenso. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre trenta giorni dalla conoscenza del fatto.

5. In ogni momento della procedura, il/la denunciante, previo colloquio con il/la Consulente di fiducia, può chiedere di sospendere ogni iniziativa.

6. La persona sottoposta a molestie ovvero a continue pressioni psicologiche può richiedere l'assistenza delle R.S.U. aziendali.

6. La Consulente di fiducia può esperire tentativi informali di soluzione fra le parti.

7. La Consulente di fiducia comunica il tentativo di soluzione esperito ai Responsabili dell'Organizzazione del Personale della Giunta e del Consiglio per i rispettivi ruoli e al Presidente Comitato pari opportunità della Regione Piemonte, nel pieno rispetto della riservatezza delle parti.

8. Qualora permanga il comportamento molesto o vessatorio di cui ai commi precedenti, sulla base di denuncia scritta da parte dell'interessato/a, i Responsabili dell'Organizzazione del Personale della Giunta e del Consiglio promuovono gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avviano il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

9. Quando richiesto il/la Consulente di fiducia assiste la vittima delle molestie o dei comportamenti vessatori nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.

10. L'Amministrazione regionale, di concerto con il/la Consulente di fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il/la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti o vessatori.

11. L'attivazione delle procedure di cui ai commi precedenti è comunicata alla Presidente del Comitato pari opportunità della Regione Piemonte.

12. L'intervento del/della Consigliere/era deve avvenire salvaguardando la riservatezza delle parti.

Articolo 8 - *Consigliere/ra di Parità*

1. I soggetti vittime di molestie sessuali e/o violenza psicologica possono altresì rivolgersi al/alla Consigliere/a di Parità regionale.

2. I Consiglieri e le Consigliere di parità, data comunicazione al Comitato Pari Opportunità della Regione Piemonte, intraprendono ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici e possono agire in giudizio autonomamente o a supporto dei lavoratori e delle lavoratrici che lamentino un atto di molestia sessuale e/o violenza psicologica sul luogo di lavoro, su consenso della parte lesa.

Articolo 9 - Riservatezza e Tutela

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie o vessazioni sono tenuti al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione e al rispetto della normativa in materia di tutela delle persone e altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali (L. 675/96 e s.m.i.).

2. Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia sessuale e violenza psicologica, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare fatta salva la possibilità della persona che le subisce di tutelarsi in ogni sede.

3. Durante le procedure di cui all'art. 7, la consulente può chiedere all'Amministrazione regionale una nuova collocazione del/della denunciante con il suo accordo, onde evitare un aggravamento del clima di disagio. La nuova collocazione è concordata tra l'Amministrazione regionale ed il/la denunciante.

Articolo 10 - Formazione e Informazione

1. L'Amministrazione regionale si impegna in accordo con il Comitato Pari Opportunità della Regione Piemonte:

a) a disporre affinché la problematica delle molestie sessuali e della violenza psicologica sia trattata nei programmi di formazione per neo-assunti/e, con particolare attenzione per funzionari e dirigenti, e nei programmi di aggiornamento professionale. A tal fine fornisce informazioni sulle norme di prevenzione e di repressione delle molestie.

Corsi specifici, sia sulla sicurezza psico-fisica dei luoghi di lavoro, sia sulla gestione del personale, sono riservati, a cura dell'Amministrazione regionale, ai Dirigenti e ai Direttori regionali. L'Amministrazione può valutare se far partecipare ai corsi i referenti della sicurezza, incaricati presso le direzioni regionali.

b) a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del/della Consulente di fiducia;

c) a consegnare a tutti i dipendenti copia del presente Codice di condotta;

d) a darne la massima diffusione attraverso l'esposizione del testo negli appositi spazi.

ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE**Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare¹¹³****PREMESSA**

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, nell'ambito della propria autonomia, in attuazione della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 n. 92/131 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, e ispirandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. 2001/2339 sul mobbing sul posto di lavoro, su proposta del Comitato per le Pari Opportunità e sentite le Organizzazioni Sindacali adotta il presente Codice a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza) degli uomini e delle donne.

Questo Codice si prefigge l'obiettivo di prevenire gli atti e i comportamenti, ivi incluse le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona e, nel caso in cui essi si verifi-

¹¹³ Approvato il 31 ottobre 2003 (Deliberazione n. 8282).

chino, si pone a garanzia di un ricorso semplice a procedure adeguate per affrontare il problema ed evitarne recrudescenze.

Il presente Codice, che costituisce attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2002/2004 adottato dall'Istituto con deliberazione in data 20 dicembre 2001, n. 7485, è adottato in considerazione del fatto che gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi incluse le molestie sessuali, sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Istituto; possono inoltre produrre effetti deleteri sulla salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che ne sono oggetto e, in misura minore, anche di coloro che ne sono a conoscenza.

Il Codice interviene su un tema peculiare e delicato, in quanto strettamente connesso con la disciplina di origine legislativa e contrattuale in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari e legato anche, in via eventuale, a fattispecie punibili in base alla legge penale o alla legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In considerazione di ciò, il Codice fa rinvio alla definizione delle fattispecie sanzionabili, e alle relative sanzioni, previste nelle vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

In particolare, esso fa rinvio integrale alla definizione specifica di molestie sessuali contenuta nella Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, e, da ultimo, nella Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CE relativa all'attuazione del principio di 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, così come recepite nell'ordinamento italiano ovvero in esso direttamente applicabili.

In materia di mobbing sul posto di lavoro, il Codice si richiama ai principi della Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. 2001/2339, e, nelle more dell'adozione di una più organica strumentazione giuridica europea o nazionale, si pone utile strumento di prevenzione, ritenendo ciò coerente col vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che prevede sanzioni disciplinari per tutti «gli atti e i comportamenti, vi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona» (art. 28, comma 5, lett. i)

Articolo 1 - *Ambito di applicazione*

1. Il presente Codice si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'INFN.

Articolo 2 - *Principi e finalità*

1. L'Istituto si impegna a tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

2. A tal fine l'Istituto:

a) si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona umana;

b) si impegna a garantire a tutti coloro che operano all'interno dell'INFN il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, della razza, della religione;

c) si impegna a inibire chi pone in essere comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore o nella lavoratrice.

3. A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste da questo Codice.

Articolo 3 - *Dovere di collaborazione*

1. I responsabili delle strutture hanno il dovere particolare di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti, ivi incluse le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona e di sostenere la persona che voglia reagire.

2. Tutti i lavoratori e le lavoratrici devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

Articolo 4 - *Procedure*

1. Quando si verifichi un atto o un comportamento, ivi comprese le molestie sessuali, lesivo della dignità della persona, chiunque ne sia oggetto potrà rivolgersi al Consigliere di Fiducia per avviare, a sua scelta, la procedura informale o la procedura formale, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale possa avvalersi.

Articolo 5 - *Consigliere di Fiducia*

1. Il Consigliere di fiducia è persona incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto dei comportamenti di cui al presente Codice. Esterno all'Istituto è scelto tra le persone che possiedono l'esperienza e l'indipendenza idonee a svolgere il compito previsto; nominato dal Presidente dell'INFN, previo parere favorevole del Comitato Pari Opportunità, dura in carica tre anni e può essere rinominato una sola volta.

2. L'Amministrazione fornisce al Consigliere di fiducia gli strumenti idonei per adempiere alle proprie funzioni.

3. È data facoltà al Consigliere di avvalersi di collaborazioni interne ed esterne all'Istituto per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.

4. Al termine del suo incarico, e comunque una volta l'anno, il Consigliere di Fiducia informa il Presidente dell'Istituto e il Comitato Pari Opportunità sulla casistica riscontrata.

Articolo 6 - *Procedura informale*

1. Il Consigliere di fiducia, su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso al fine dell'interruzione dei comportamenti indesiderati.

2. Il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato le molestie.

3. Il Consigliere di fiducia può:

- a) consigliare la persona lesa sulle modalità più idonee per la soluzione del caso;
- b) sentire a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti molesti;
- c) acquisire eventuali testimonianze ed accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- d) proporre incontri ai fini conciliativi tra la persona lesa e l'autore o l'autrice delle molestie;
- e) nei casi più gravi consigliare il Responsabile della struttura competente circa lo spostamento di una delle persone interessate, fatte salve le esigenze della parte lesa;

f) suggerire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolto nel caso.

4. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi.

5. La segnalazione può essere ritirata dalla persona lesa in ogni momento della procedura informale.

Articolo 7 - *Procedura formale*

1. La procedura formale ha inizio con la denuncia formale del comportamento lesivo al Direttore della struttura in cui la persona oggetto del comportamento lavora, con l'assistenza del Consigliere di fiducia.

2. La procedura formale si svolge in conformità della disciplina dettata dal vigente CCNL relativamente alle sanzioni e ai procedimenti disciplinari.

3. Nel caso in cui il presunto autore degli atti o dei comportamenti lesivi della dignità della persona sia il Direttore della struttura, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

4. Nei procedimenti disciplinari attinenti alle materie di cui al presente Codice, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari a norma del vigente CCNL, potrà, ove opportuno, ascoltare il Consigliere di fiducia come persona informata dei fatti.

5. L'Istituto, anche nelle more del procedimento disciplinare, assicura adeguata tutela alla persona offesa da forme di ritorsione o penalizzazione e vigila affinché cessino le molestie nei suoi confronti.

6. In tali casi, anche su richiesta dell'una o dell'altra parte, l'Istituto si riserva, ove opportuno al fine di ristabilire un clima sereno, di adottare eventuali provvedimenti di trasferimento temporaneo, avendo cura che non provochino disagio.

7. Nel caso in cui la denuncia, in esito alla procedura di cui al presente articolo, si riveli infondata, l'Istituto adotta, se del caso, le misure più idonee per la tutela della dignità e onorabilità della persona indicata come autore dei fatti lesivi, previo suo espresso parere favorevole.

Articolo 8 - *Personale non dipendente*

1. Quando la denuncia indichi come autore dell'atto o del comportamento lesivo personale non dipendente, associato o titolare di altro incarico, l'Istituto la trasmette tempestivamente all'Amministrazione di appartenenza richiedendo l'avvio di un procedimento disciplinare.

2. Nell'ipotesi in cui il procedimento disciplinare di cui al comma 1 si concluda con l'adozione di un provvedimento disciplinare non inferiore alla sospensione dal servizio per dieci giorni, l'Istituto si riserva di revocare tutti gli incarichi conferiti.

Articolo 9 - *Riservatezza*

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

2. Durante il procedimento di accertamento, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza relativamente alla diffusione del proprio nome.

3. Il lavoratore o la lavoratrice che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità, ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

Articolo 10 - Formazione e informazione

1. L'Istituto provvede a organizzare e attivare regolari e puntuali attività di informazione e formazione rispetto alle problematiche di cui al presente Codice.
2. L'Istituto provvede a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del Consigliere di Fiducia.
3. L'Istituto provvede a consegnare a tutto il personale, in servizio, titolare di incarico di associazione, o di nuova assunzione o nomina, copia del presente Codice e darne la massima diffusione attraverso l'esposizione negli albi di ciascuna struttura.

Articolo 11 - Entrata in vigore

1. Il presente Codice entra in vigore decorsi 30 giorni dalla data della deliberazione del Consiglio Direttivo con la quale esso viene adottato.

Articolo 12 - Modifiche al Codice

1. Le modifiche al presente Codice sono deliberate dal Consiglio Direttivo, su proposta della Giunta Esecutiva, sentiti il Comitato Pari Opportunità e le Organizzazioni Sindacali.
2. L'istituto verifica periodicamente, e per la prima volta decorso un anno dalla data di entrata in vigore, gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice, provvedendo a eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee in materie attinenti il presente Codice.

MINISTERO DELL'INTERNO – COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ**Codice di condotta antimobbing¹¹⁴**

Il Comitato per le pari opportunità (C.P.O.), al fine di promuovere una nuova sensibilizzazione ai problemi del clima relazionale nei luoghi di lavoro e al fine di migliorare la comunicazione tra Amministrazione e lavoratrici e lavoratori *approva* il seguente codice di condotta che è diretto:

- a) a tutelare qualsiasi lavoratrice e lavoratore da atti e comportamenti ostili, perpetrati nell'ambito dei rapporti di lavoro, che assumono le caratteristiche della violenza morale e della persecuzione psicologica ;
- b) a tutelare il benessere psico-fisico delle persone, come valore fondamentale della "salute";
- c) a migliorare i servizi dell'Amministrazione riconoscendo l'importanza del clima relazionale nei luoghi di lavoro, come essenziale supporto per il miglioramento della qualità dei servizi stessi e di conseguenza della soddisfazione degli utenti.

Art.1 - Dichiarazione di principio

È sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. È inammissibile ogni atto vessatorio, critica o maltrattamento volto a discriminare, screditare o comunque

¹¹⁴ Codice di condotta antimobbing del personale dell'Amministrazione civile del Ministero dell'Interno da adottare nella lotta contro le violenze morali, fisiche e la persecuzione psicologica a tutela della dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro in conformità dei principi contenuti nella Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 (10 dicembre 2003). *Nello stesso Ministero è in vigore un analogo Codice contro le molestie sessuali.*

torio, critica o maltrattamento volto a discriminare, screditare o comunque danneggiare il lavoratore/lavoratrice nella propria carriera, status e nella propria integrità di persona.

Art.2 - Mobbing: definizioni e tipologie

1. Per mobbing si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sopraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

2. In particolare gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in:

- calunnie o diffamazioni sistematiche;
- pressioni o molestie psicologiche;
- maltrattamenti verbali ed offese personali;
- minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilitare anche in forma velata ed indiretta;
- critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'amministrazione;
- esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare, - seri disagi in relazione alle condizioni psicologiche del lavoratore;
- attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza di lingua e di religione.

Art. 3 - Ambito di applicazione e responsabilità

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità del presente codice tutti i dipendenti e tutte le persone che entrano in contatto con l'amministrazione e con il suo personale a qualsiasi titolo.

2. Sono responsabili dell'applicazione del codice le/i dirigenti, in quanto il comportamento discriminatorio è una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che esse/i sono tenute/i a far rispettare.

3. L'amministrazione, nella ordinaria attività di verifica della trasparenza delle procedure inerenti il personale relativamente ad assunzioni, assegnazioni al servizio, trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento, presta, con il necessario coinvolgimento del CPO, particolare attenzione alla prevenzione dell'insorgere di fenomeni di mobbing. Interviene, altresì, sulla organizzazione del lavoro ponendo particolare attenzione a determinate situazioni nelle quali serve una maggiore tutela, adottando

interventi di sostegno nei confronti delle/i lavoratrici/ori in condizioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

4. L'amministrazione in accordo con altri enti o associazioni predispone interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone.

5. L'amministrazione garantisce il patrocinio legale nei casi di ricorso in giudizio e il sostegno psicologico alle persone vittime di molestie morali e psicologiche e a tal fine assicura le risorse necessarie e individua gli strumenti in conformità alle disposizioni contrattuali.

Art. 4 - *Formazione e informazioni*

L'amministrazione si impegna a disporre affinché la problematica del mobbing sia trattata nei programmi di formazione e aggiornamento professionale. Fornisca altresì informazioni sulle norme di prevenzione, comunica al personale i dati relativi al consiglio di fiducia, consegna a tutti i dipendenti copia del presente codice di comportamento e diffonde lo stesso attraverso l'esposizione negli appositi spazi.

Art. 5 - *Norme transitorie*

Nelle more dell'approvazione da parte del Parlamento di una legge in materia, si ritiene utile fare riferimento alla figura della Consigliera/e di fiducia già istituita con il codice di condotta contro le molestie sessuali e disciplinata dagli art. 3 e seguenti del predetto codice adottato dal C.P.O. nella seduta del 2 aprile 2001

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali¹¹⁵

Art. 1 - *Dichiarazione da parte dell'Università*

L'Università degli Studi di Padova, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, garantisce a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le studentesse o gli studenti, le lavoratrici o i lavoratori.

Art. 2 - *Definizione di molestia sessuale*

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

2. Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

3. Sono esempi di molestia sessuale:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente dell'Università, anche sotto forma elettronica;
- c) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;

¹¹⁵ Decreto Rettoriale n. 417 del 27 febbraio 2004.

- d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- f) contatti fisici volontari indesiderati ed inopportuni;
- g) apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

Art. 3 - Definizione di molestia morale

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

2. Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere, e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.

3. Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

a) danni all'immagine di sé, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona o ogni altra azione di discredito della persona, nonché i rimproveri se adottati con le modalità indicate al comma 1.;

b) danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;

c) tentativi di emarginazione ed isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

Art. 4. - Ambito di applicazione

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano all'Università di Padova a qualsiasi titolo (studenti, personale docente e tecnico-amministrativo strutturato, titolari di borse di studio italiani e stranieri, visitatori o ospiti autorizzati, stagiste/i, titolari di assegno o di contratto, personale in outsourcing, collaboratori coordinati e continuativi, consulenti, dottorande/i e postdottorande/i, specializzande/i, tirocinanti e laureate/i, frequentatori ecc.).

Art. 5 - Doveri di collaborazione

1. Tutti coloro a cui si applica l'art. 4 devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali e morali possono essere considerati corresponsabili.

2. Le/i responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali negli ambiti di studio e di lavoro che sovrintendono. Gli organi centrali e periferici dell'Università e i dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta e dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

Art. 6 - Consigliera/e di Fiducia

1. La/il Consigliera/e di Fiducia, anche ai fini di una completa tutela legale, fornisce consulenza ed assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestia sessuale o morale.

La/il Consigliera/e di Fiducia è nominata/o dal Rettore, è persona esterna all'Università ed è scelta tra coloro che possiedano esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto.

2. Il Senato Accademico a tal fine nomina una Commissione così composta: il Difensore Civico dell'Università, la Delegata del Rettore per le problematiche di genere e le pari opportunità, due persone designate dal Comitato Pari Opportunità e un'esperta/o di problematiche di genere.

La Commissione esamina le domande pervenute a seguito di avviso pubblicato dall'Università, secondo il modello di cui all'allegato A, e a cui viene data la più ampia diffusione, e quindi propone al Rettore una graduatoria motivata. La/il Consigliera/e di Fiducia nello svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia. Dura in carica tre anni e può essere confermata/o solo per un secondo triennio.

3. L'Università fornisce alla/al Consigliera/e di Fiducia adeguati mezzi e risorse umane per adempiere alle proprie funzioni. La/il Consigliera/e di Fiducia nell'ambito delle procedure di cui al successivo art. 7, può accedere agli atti e ai documenti dell'Amministrazione e può avvalersi di consulenti interni o esterni (avvocati, psicologi, assistenti sociali ecc.).

4. La/il Consigliera/e di Fiducia presenta ogni anno una relazione sulla propria attività al Rettore, al Senato Accademico e al Comitato Pari Opportunità. Propone azioni ed iniziative di informazione e formazione volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Università.

5. Può partecipare, su sua richiesta, alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperta/o, senza diritto di voto.

6. La/il Consigliera/e di Fiducia percepirà un compenso forfettario e un gettone di presenza appropriati al suo ruolo professionale e all'attività svolta.

Art. 7 - Procedure a tutela della persona molestata

Chiunque sia stato oggetto di molestia sessuale o morale può rivolgersi, entro 60 giorni dal suo verificarsi, alla/al Consigliera/e di Fiducia, la/il quale, raccolte tutte le informazioni, sempre previo consenso della/del denunciante e secondo la procedura del consenso informato rispetto a coloro che sono richiesti di fornire le informazioni, indirizza la persona molestata ad adottare una procedura.

A. Procedura informale

1. La/il Consigliera/e di Fiducia su richiesta della persona coinvolta assume la trattazione del caso di molestia e al fine dell'interruzione della stessa:

- a) concorda con la/il molestata/o l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante;
- b) può invitare a colloquio il soggetto indicato dalla/dal molestata/o quale autore della molestia;
- c) acquisisce informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e può accedere agli atti amministrativi rilevanti;

d) può organizzare incontri tra la/il molestata/o e la/il presunta/o autore, al fine di tentare la conciliazione tra i due;

e) propone all'amministrazione le misure ritenute idonee per salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.

2. La/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

3. Il termine della definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso.

B. Procedura formale interna:

1. Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, è consentito alla/allo stessa/o il ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'amministrazione universitaria a mezzo di segnalazione scritta diretta al Rettore.

2. Il Rettore nomina una commissione istruttoria composta da cinque membri: il Rettore o un suo delegato, una/un componente scelta/o dal Rettore, la/il Consigliere di Fiducia e due componenti scelte/i dal Comitato Pari Opportunità fra le/i suoi componenti o esterni.

La Commissione istruttoria può avvalersi della consulenza di un legale, anche esterno all'Università.

3. La Commissione istruttoria, qualora ritenga la denuncia non manifestamente infondata, investe i soggetti competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti per ognuna delle categorie menzionate all'art. 4.

4. La Commissione istruttoria, pendente la procedura formale interna, si attiva per assicurare alla/al denunciante adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori.

5. Ove la denuncia risulti manifestamente infondata, la Commissione istruttoria, su richiesta della/del denunciata/o può assumere iniziative per la riabilitazione della persona accusata.

6. La Commissione istruttoria, in ogni fase della sua attività, è tenuta ad operare nella massima riservatezza.

C. Procedura formale esterna

La/il molestata/o può comunque ed indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale denunciare l'evento molestante alle autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento giudiziario.

Art. 8 - Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni

1. La persona che ha subito molestie sessuali o morali ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.

2. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.

Art. 9 - Formazione e informazione

L'Università si impegna a:

a) dare ampia pubblicità al presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 4; all'atto dell'assunzione ne verrà consegnata copia alle/i dipendenti, che

sottoscriveranno l'impegno a rispettarlo; alle/gli studenti il Codice verrà consegnato al momento dell'immatricolazione;

b) garantire la massima diffusione del presente Codice, anche attraverso l'affissione in tutte le Facoltà o Dipartimenti e la pubblicazione del Codice verrà riservata al seguente indirizzo <http://www.unipd.it>;

c) rendere noti agli interessati il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di Fiducia;

d) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione a Dirigenti, Presidi di Facoltà, Direttori di Dipartimento e Capi Servizio, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali;

e) definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati.

Il Codice diverrà efficace decorsi 15 giorni dalla data di affissione presso l'Albo Ufficiale dell'Università.

Art. 10 - *Norme finali*

Il Rettore si impegna ad avviare il procedimento di nomina della/del Consigliera/e di Fiducia entro 30 gg. dal decreto di approvazione del presente Codice e, successivamente, dalla data in cui si renda vacante l'incarico.

La Commissione di cui all'art.6 comma 2, conclude i propri lavori entro 40 gg. dalla scadenza dei termini per la presentazione delle domande.

Entro 30 giorni il Rettore provvede alla nomina della/del Consigliera/e di Fiducia.

Allegato A / Avviso

L'Università di Padova ricerca una persona, esterna all'Università stessa, che possieda esperienza umana e professionale per ricoprire l'incarico di Consigliera/e di Fiducia con il compito di fornire consulenza e assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestia sessuale o morale, secondo quanto previsto dal Codice di Condotta approvato dal Senato Accademico in data 27 gennaio 2004.

Le domande devono pervenire all'Ufficio del Difensore Civico dell'Università entro il termine previsto.

AZIENDA SANITARIA DI NAPOLI

Codice di condotta per la prevenzione della psicopatologia da mobbing delle lavoratrici e dei lavoratori¹¹⁶

L'Azienda ASL Na 1 redige il presente Codice di Condotta, al fine di stimolare una nuova coscienza dei problemi connessi al clima relazionale nei luoghi di lavoro e le costrittività organizzative, favorendo la comunicazione tra l'Amministrazione ed i lavoratori e le lavoratrici.

La riforma sanitaria ha riformulato il concetto di salute, definendolo non più come assenza di malattia, ma come uno stato di benessere psico-fisico, sottolineando l'importanza delle condizioni necessarie al raggiungimento di tale obiettivo. Indispensabile quindi vigilare sulla qualità della vita negli ambienti di lavoro, che con-

¹¹⁶ Approvato nel giugno 2004. Elaborato da Claudio Petrella, direttore Uosm ds 44, e da Francesco Blasi, responsabile tecnico Psicopatologia del Lavoro ASL NA 1.

senta al lavoratore una adeguata realizzazione delle proprie potenzialità, attraverso un corretto equilibrio di rapporti e di ruoli e una condivisione degli obiettivi aziendali.

Nel prendere atto dell'importanza assunta dalla problematica del mobbing, specie a livello europeo, in accordo con le raccomandazioni espresse dall'Istituto di Dublino, Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, l'ASL NA 1 intende monitorare i propri servizi riconoscendo l'importanza del clima lavorativo, come essenziale supporto per il miglioramento della qualità dei servizi stessi.

L'adozione del presente Codice s'inserisce all'interno degli indirizzi legislativi finalizzati a garantire la salute psico-fisica e a quelli che richiamano l'adozione di nuove misure e strumenti in grado di garantire i fondamentali diritti civili, tramite la rimozione degli ostacoli e dei pregiudizi. Conseguentemente è importante prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e dell'iniziativa personale e della massima espressione delle capacità individuali, sia sul fronte dell'organizzazione del lavoro che su quello delle singole relazioni interpersonali, per evitare l'instaurarsi di fenomeni di costrittività organizzativa e di mobbing. Tutto questo in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi aziendali, le finalità individuate dal Piano Sanitario Nazionale, dal Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dalla Costituzione della Repubblica.

TITOLO I - *Principi e definizioni*

Articolo 1 - *Principi*

L'ASL NA 1 adotta il presente Codice al fine di migliorare il clima relazionale nell'ambiente di lavoro dei suoi dipendenti, contrastandone le eventuali costrittività organizzative.

L'Azienda intende pertanto incentivare e promuovere quei comportamenti che salvaguardino il benessere psico-fisico dei lavoratori.

L'Azienda ritiene inoltre necessario, per il raggiungimento dei suoi obiettivi, prevenire quegli atteggiamenti che colpiscano in modo diretto o indiretto il rispetto e la collaborazione fra le persone, considerato che ciò ha una diretta ricaduta sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti.

L'Azienda ritiene fondamentale favorire la possibilità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle politiche aziendali, stimolandone le motivazioni e valorizzando le professionalità, considerando il loro benessere strettamente correlato all'organizzazione del lavoro e alla qualità delle relazioni.

Articolo 2 - *Definizione di mobbing*

Il mobbing è una forma di terrorismo psicologico agito sul lavoro attraverso attacchi ripetuti dei colleghi o dei datori di lavoro.

Può consistere nella emarginazione dalle attività più gratificanti alla diffusione di calunnie, dalle critiche pretestuose alla persecuzione mirata, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla distruzione dell'immagine del lavoratore verso i colleghi, i superiori o il mondo esterno. Nei casi più gravi si arriva al vero e proprio sabotaggio e a comportamenti francamente illegali.

Lo scopo del mobbing è l'eliminazione di una persona scomoda, danneggiandola psicologicamente e socialmente per provocarne il licenziamento o indurla alle dimissioni.

Il mobbing può colpire qualsiasi lavoratore, anche il migliore ed il più produttivo, con attacchi violenti o persecuzioni subdole.

Le sue conseguenze estreme (come depressione, psicosi reattiva, disturbi post traumatici, suicidio, omicidio) e i suoi alti costi sociali ne fanno un fenomeno sotterraneo ed inquietante.

Il mobbing può essere inteso come una forma di inquinamento antropico connesso all'organizzazione produttiva dell'attività umana, consistente in una successione di episodi traumatici correlati l'uno con l'altro, e aventi come scopo l'indebolimento delle resistenze psicologiche e la manipolazione della volontà del soggetto mobbizzato.

Articolo 3 - *Tipologie di mobbing*

Le più comuni tipologie di mobbing sono:

1. calunniare o diffamare un lavoratore;
2. minacciare o avvilitare la persona;
3. insultare o assumere atteggiamenti ostili in modo deliberato;
4. negare deliberatamente informazioni riguardanti il lavoro, oppure fornire informazioni errate o carenti;
5. boicottare deliberatamente l'esecuzione del lavoro;
6. escludere il lavoratore oppure boicottarlo o disprezzarlo;
7. discriminare i lavoratori su base politica, etnica o di orientamento sessuale;
8. rivolgere attenzioni sessuali sgradite o comportarsi scorrettamente con una chiara connotazione sessuale;
9. escludere il lavoratore da progetti utilmente condivisibili.

Heinz Leymann, pioniere degli studi sul mobbing, ha evidenziato come il mobbing possa indurre nelle vittime dei cambiamenti permanenti di personalità e ne ha descritto tre tipi fondamentali:

1. a prevalenza ossessiva, con atteggiamento ostile e sospettoso nei confronti degli altri, ipersensibilità cronica, nervosismo, sensazione di essere in pericolo costante, fissazione sul proprio destino ad un grado che eccede il limite di tolleranza delle persone vicine, conducendo all'isolamento, ipersensibilità riguardo alle ingiustizie e identificazione costante con le sofferenze degli altri;
2. a prevalenza depressiva, con sensazione di svuotamento e di disperazione, incapacità cronica di avvertire gioia dagli eventi ordinari nella vita di tutti i giorni, rischio costante di abuso di psicofarmaci, alcol, droga, cibo;
3. con sintomi di rassegnazione, con isolamento, evitamento dei contatti sociali, atteggiamento cinico nei confronti del mondo.

È importante quindi che ogni azienda, ed in particolare un'azienda sanitaria, svolga un ruolo propulsivo e di indirizzo nella prevenzione, diagnosi e cura di tale patologia complessa. Gli atti vessatori, le critiche ed i maltrattamenti, per avere carattere mobbizzante, devono mirare a discriminare, screditare o comunque danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale, potere informale e nella propria integrità psicofisica. Esiti di tali atti vessatori possono consistere nella sottovalutazione sistematica dei risultati o nell'attribuzione di incarichi molto al di sopra o al di sotto delle proprie capacità professionali. Il danno di natura psicofisica provocato dagli atti di cui al comma precedente è di rilevante gravità quando pregiudica l'au-

tostima delle lavoratrici e dei lavoratori, ovvero causi sindromi depressive che possono manifestarsi con atteggiamenti abulici, aggressivi o di isolamento e di demotivazione, con disturbi psicosomatici o con una franca ideazione suicidaria. A questo proposito è fondamentale sottolineare come la patologia psichiatrica maggiore, innescata dalle dinamiche persecutorie del mobbing, sia sostanzialmente sottostimata, per il semplice motivo che le psicosi melanconiche, gli scompensi bipolari, l'alcolismo o le bouffées deliranti, ad esse correlate seguono i circuiti psichiatrici tradizionali, pubblici o privati. Bisogna inoltre tener presente che la patologia psichica innescata dal mobbing, può autonomizzarsi e risultare insensibile per molto tempo anche alla eventuale risoluzione della problematica specifica lavorativa.

Pertanto non contrastare un evidente caso di mobbing o di violenza sul lavoro equivale a cagionarlo.

Articolo 4 - *Prevenzione del mobbing*

Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro, di prevenire qualsiasi forma di costrittività organizzativa, e a difesa di norme comportamentali, idonee ad assicurare un clima lavorativo nel quale a tutte le lavoratrici e i lavoratori siano riconosciuti uguali dignità e rispetto, l'Azienda:

1. riconosce che la qualità della prestazione è funzione della professionalità tecnica, etica, deontologica di ogni operatore, nonché della valorizzazione della sua dignità professionale e personale;
2. contrasta tutti quegli atteggiamenti offensivi che ledendo i diritti umani, civili, culturali, religiosi, confliggono palesemente con una società civile e democratica;
3. vigila affinché siano particolarmente perseguiti e superati il mobbing e le modalità comunicative di tipo ostile che avvelenano inevitabilmente il clima lavorativo.

La prevenzione dovrà quindi costruire un clima lavorativo dove la gestione stessa dei conflitti sia realizzata in maniera il più possibile corretta e consapevole. Una prevenzione adeguata comporta pertanto una specifica formazione dei dirigenti. Tali interventi formativi saranno rivolti alla cura del clima lavorativo dei singoli servizi e alla valorizzazione delle risorse umane, e alle eventuali necessarie modifiche all'organizzazione del lavoro. Scopo finale sarà quello di contrastare e prevenire tutte quelle costrittività organizzative che costituiscono il terreno predisponente dei fenomeni di mobbing.

Le principali costrittività organizzative, come riconosciuto dalla circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003, sono le seguenti:

1. Marginalizzazione dalla attività lavorativa
2. Svuotamento delle mansioni
3. Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
4. Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
5. Ripetuti trasferimenti ingiustificati
6. Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
7. Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
8. Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie

9. Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.
10. Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
11. Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

TITOLO II - *Procedure per la trattazione dei casi di mobbing*

Articolo 5 - *Responsabilità dell'applicazione del codice*

L'applicazione del codice è compito dei Direttori delle Unità Operative e delle Strutture aziendali. Devono essere considerati come fattori favorenti lo sviluppo del fenomeno mobbing:

1. L'assenza di un codice di condotta aziendale antimobbing costantemente aggiornato e condiviso, ed adeguatamente applicato;
2. la burocratizzazione eccessiva;
3. la discrezionalità esasperata;
4. l'accentuata suddivisione del lavoro;
5. la rigidità delle procedure;
6. la svalutazione del lavoro d'equipe;
7. l'accentramento decisionale;
8. lo scarso sviluppo di una sindacalizzazione responsabile.

Al Direttore Sanitario e al Direttore Amministrativo è affidato il compito di vigilare sul rispetto del codice da parte dei Direttori delle Unità Operative nei settori di rispettiva competenza.

Tutti i Responsabili di Unità Operativa ed i Responsabili di Struttura devono garantire un clima relazionale adeguato allo svolgimento corretto del lavoro e condizioni ambientali ed organizzative che impediscano forme di isolamento e discriminazione, che producono inevitabilmente un danno significativo per l'Azienda.

Articolo 6 - *Violazione del Codice*

Le ipotizzate violazioni al presente Codice devono essere segnalate per iscritto al coordinatore della "Commissione interdisciplinare per la trattazione dei casi di mobbing" di cui al successivo art. 7, appositamente istituita.

Il Coordinatore valuterà le situazioni evidenziate e darà un primo ascolto al dipendente. Le segnalazioni dovranno pervenire presso la sede della Commissione.

Il Coordinatore, chiarito il problema, potrà proporre soluzioni idonee ad affrontare il problema segnalato o investire del caso la Commissione.

La Commissione propone strategie e soluzioni utili alla risoluzione del caso e qualora individui responsabilità da parte dei singoli o di gruppi nell'azione di mobbing, può richiedere l'attuazione di procedimenti di natura disciplinare, o sanzioni consequenziali previste dalla normativa vigente.

Nel caso la situazione sia tale da richiedere un intervento clinico di natura psicologica o medico psichiatrica, sarà compito della suddetta Commissione inviare il dipendente ad un servizio specialistico, interno o esterno all'Azienda, a scelta del lavoratore, ai fini della trasparenza delle procedure e per evitare conflitti di interesse.

Articolo 7 - *Commissione interdisciplinare per la trattazione dei casi di mobbing*

La Commissione, nominata dal Direttore Generale, ha durata quadriennale ed è costituita dal Coordinatore, da un componente del Comitato Pari Opportunità, da un dipendente designato dal Servizio Affari Legali, uno designato dalla Direzione Sanitaria, uno designato dalla Direzione Amministrativa, uno psichiatra, uno psicologo, un medico competente ed un rappresentante del Servizio Prevenzione e Protezione.

La Commissione dovrà avere la disponibilità dei mezzi e gli strumenti necessari per assolvere i compiti assegnati, e quindi l'accesso a documenti ed atti in possesso dell'Amministrazione riguardanti il caso in esame, nel rispetto della normativa sulla privacy.

Articolo 8 - *Riservatezza*

Tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di molestia morale sono tenute alla riservatezza assoluta.

Articolo 9 - *Prevenzione, formazione ed informazione*

Il Coordinatore della Commissione, il Comitato Pari Opportunità ed i dirigenti devono promuovere progetti che comprendano prevenzione, formazione ed informazione relative al contrasto attivo del fenomeno mobbing.

Dovranno inoltre essere previsti interventi formativi riguardanti le qualità manageriali indispensabili al mantenimento di un buon clima lavorativo aziendale, alla prevenzione del mobbing, lo studio statistico dei principali indicatori universalmente riconosciuti come connessi alla presenza di mobbing sul luogo di lavoro (assenteismo per malattia, contenziosi legali, comportamenti antisindacali, trasferimenti impropri, eccetera), la prevenzione delle costrittività organizzative.

Ad ogni Unità Operativa potrà essere certificata dalla suddetta Commissione la coerenza del proprio clima lavorativo, utilizzando anche i suddetti indicatori ed altri tipi di valutazione oggettiva, con i principi sanciti dal presente codice.

Sarà cura della Commissione informare il Comitato Pari Opportunità sulle attività aziendali antimobbing e favorire la diffusione di una cultura del rispetto e della tolleranza fra tutti le lavoratrici ed i lavoratori .

Articolo 10 - *Azioni conseguenti*

A tutti le lavoratrici ed i lavoratori dell'ASL NA1 è consegnata una copia del presente Codice.

Note all'art. 2

- Gli studi sul bullismo (bullying) scolastico nei paesi scandinavi e il successo di politiche anti-bullying sono fondamentali per l'analisi del mobbing, perché dimostrano che gli abusi possono essere contrastati, se si adottano politiche aziendali adeguate, che i conflitti a volte si possono mediare, e che le lavoratrici e i lavoratori colpiti possono essere curati. Sicuramente, le vessazioni sul lavoro possono sviluppare un rischio concreto di ideazione suicidaria, come dimostra la letteratura internazionale e gli studi epidemiologici condotti dall'Unità Operativa di Salute Mentale di San Ferdinando-Chiaia-Posillipo dell'Azienda e dell'Osservatorio antimobbing della Regione Campania diretto dal dott. Claudio Petrella.

Il presente Codice accoglie le direttive a riguardo del "Terzo rapporto europeo sulle condizioni di lavoro", compiuto su 21.500 lavoratori appartenenti ai 15 Stati membri dell'Unione Europea dall'Istituto di Dublino, nella primavera del 2000, che stima che

il 2% (3 milioni) dei lavoratori sono stati molestati sessualmente e il 6% (9 milioni) sono stati oggetto di violenza fisica nei luoghi di lavoro negli ultimi 12 mesi. Inoltre:

1. Il 2% di tutte le lavoratrici e i lavoratori sono soggetti a molestie sessuali. Le più alte percentuali si ritrovano nei servizi di catering (hotel e ristoranti) con il 6%, tra le lavoratrici donne (4%), e fra i lavoratori precari; (4%).

2. Il 4% di tutti i lavoratori subiscono violenza fisica da persone non appartenenti al loro posto di lavoro. Le percentuali più alte si ritrovano nelle amministrazioni pubbliche (6%). Il 2% di tutti i lavoratori subiscono violenza fisica da persone appartenenti al loro posto di lavoro.

3. Il 9% di tutti i lavoratori subiscono intimidazioni e bullying: il 14% nelle amministrazioni pubbliche, il 13% in hotel/ristoranti, il 12% in altri servizi. Le lavoratrici (10%) sono più interessate dei lavoratori.(8%).

4. Ci sono notevoli differenze tra i paesi dell'Unione Europea, forse ascrivibili a differenze marcate di consapevolezza del fenomeno tra gli stessi lavoratori.

5. I fattori che aumentano in maniera significativa le possibilità di violenza sul lavoro sono:

- precarietà;
- sesso: specialmente nelle molestie sessuali, le lavoratrici sono più colpite;
- mancanza di tempo: l'intensità del lavoro incrementa fortemente la tensione sul posto di lavoro.

6. La violenza sul lavoro porta in maniera evidente ad un peggioramento dello stato di salute, in particolare stress:

- il 40% dei lavoratori esposti alla violenza fisica sperimenta stress;
- il 47% dei lavoratori esposti al bullying sperimenta stress;
- il 46% dei lavoratori esposti a molestie sessuali sperimenta stress.

L'assenteismo da malattia cresce all'aumentare della violenza sul lavoro:

- il 35% dei lavoratori esposti alla violenza fisica sono stati assenti dal lavoro oltre gli ultimi 12 mesi;
- il 34% dei lavoratori esposti al bullismo sono stati assenti dal lavoro oltre gli ultimi 12 mesi;
- il 31% dei lavoratori esposti alle molestie sessuali sono stati assenti dal lavoro oltre gli ultimi 12 mesi.

Nel nostro paese la percentuale di lavoratori colpiti da mobbing è all'incirca del 4%: percentuali analoghe hanno Spagna, Grecia, Portogallo. Sorprende la marcata differenza esistente tra l'Italia e i paesi del Nord Europa (Finlandia 15%, Regno Unito 14%, Francia 10%, etc.), differenza che potrebbe avere due tipi d'interpretazione: L'una, potrebbe essere legata ad una trasformazione socioeconomica che in altri paesi è avvenuta in anticipo rispetto all'Italia e che avrebbe provocato una maggiore frequenza del fenomeno; l'altra si spiegherebbe in base a un dato culturale, non tenendo sufficientemente conto del fatto che i paesi nordeuropei mostrano una relazionalità lavorativa del tutto diversa rispetto ai paesi mediterranei e cattolici.

L'azienda può diventare una macchina che produce una grande quantità di inquinamento antropico, sotto forma di mobbing, oltre che merci o servizi. È un sistema complesso che si comporta spesso in modo controintuitivo, figlio della rivoluzione industriale che ha stravolto gli antichi mestieri nelle fabbriche, nelle manifatture, negli atelier, che ha dato al lavoro una durata precisa, che si scinde dalle altre attività

della vita diventando un'attività totalizzante. L'organizzazione razionale del lavoro fordista e taylorista ha raggiunto un punto di non ritorno, modificando in maniera sostanziale i modelli mentali dei lavoratori. Nell'azienda la sudditanza psicologica diventa così inevitabile, trasformandosi in elemento strutturale delle relazioni di lavoro. La metamorfosi del lavoro realizzatasi nell'ambito del sistema postfordista attuale ha divelto definitivamente la centralità della fabbrica e della catena di montaggio.

La globalizzazione si correla con il progressivo trasferimento della produzione nei paesi con il costo del lavoro più conveniente. L'economia diventa virtuale, le fabbriche tendono a sparire, con il passaggio progressivo dalla produzione di merci alla produzione di servizi (vedi l'industria della comunicazione); con un incremento esasperato degli scambi finanziari che sovrasta il mercato delle merci reali, con la sparizione progressiva degli elementi minimi di garanzia del lavoro. In Italia, oramai la gran parte dell'occupazione creata è atipica, part-time o precaria a vario titolo. Diventa un problema la quantificazione economica del lavoro, (ad esempio nell'informatica) che tende a diventare sempre più arbitraria, aumentando quindi il rischio della vessazione subdola e dell'abuso di potere. Cresce dovunque la contrattazione decentrata, a spese ovviamente dei contratti standard, favorendo il rapporto individuale tra lavoratore e imprenditore, ovviamente a tutto vantaggio di quest'ultimo. Sempre più spesso inoltre il lavoro, tra straordinari, orari flessibili, telelavoro, invade i suoi spazi privati, rendendo una eventuale molestia sempre più pervasiva ed infiltrante.

Nota all'art. 6

A tal fine si ricorda che la UOSM del distretto 44 accoglie un centro clinico per la terapia della Psicopatologia del Lavoro e Prevenzione mobbing, ed in particolare l'equipe di operatrici Rosa Mobbing, che ha maturato un'esperienza specifica nella complessa problematica della doppia vessazione, lavorativa e di genere. Inoltre la Regione Campania, nell'ambito della prevenzione degli incidenti sul lavoro, ha istituito, tra le prime in Italia, un Osservatorio Regionale sul mobbing collegato al suddetto Centro clinico, i cui obiettivi si possono così riassumere:

1. diagnosticare rigorosamente la psicopatologia lavorativa da costrittività organizzative, individuando simulazioni e patologie la cui eziologia lavorativa sia trascurabile;
2. curare i pazienti colpiti, utilizzando in maniera integrata i tradizionali strumenti terapeutici e l'utilizzo di gruppi di self help;
3. fornire un adeguato counseling giuridico, che l'esperienza dimostra essere di per sé a forte valenza terapeutica;
4. studiare il fenomeno in tutte le sue implicazioni psicopatologiche, mediche, giuridiche, sociali, antropologiche;
5. utilizzare ovunque possibile gli interventi di mediazione sociale;
6. diventare un Centro di riferimento credibile per tutte le istituzioni coinvolte nel fenomeno;
7. sviluppare e diffondere la cultura della prevenzione antimobbing.

LE LEGGI REGIONALI

REGIONE LAZIO

LEGGE REGIONALE 11 luglio 2002, n. 16

Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro¹¹⁷

CORTE COSTITUZIONALE

SENTENZA del 19 dicembre 2003, n. 359 nel giudizio di legittimità costituzionale della legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16 (Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro), promosso con ricorso del Presidente del Consiglio dei ministri...

Ritenuto in fatto

1. Con ricorso notificato il 27 settembre 2002 e depositato il 7 ottobre 2002, il Presidente del Consiglio dei ministri ha sollevato questione di legittimità costituzionale della legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16... (giusta delibera del Consiglio dei ministri del 20 settembre 2002, depositata in atti).

Osserva anzitutto il ricorrente che l'art. 2 della legge descrive alcuni «atti e comportamenti ... posti in essere nei confronti di (singoli) lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi (non sovraordinati)» e li qualifica come illeciti da "contrastare", con effetto erga omnes (nel territorio regionale) e non circoscritto soltanto al personale dipendente dalla Regione e da enti regionali. Gli atti e i comportamenti in questione, a parere del ricorrente, sarebbero di difficile descrizione e delimitazione in astratto e di ancor più difficile individuazione nel concreto; ma, soprattutto, l'anzidetta qualificazione verrebbe ad incidere sulla disciplina civilistica dei rapporti di lavoro subordinato regolati dal diritto privato (sia il datore di lavoro un privato od una amministrazione pubblica), nonché sulla disciplina pubblicistica dei (residui) rapporti di pubblico impiego statale. L'art. 2 citato contrasterebbe con l'art. 117, secondo comma, lettera l) ("ordinamento civile") e lettera g) (per il caso in cui datore di lavoro sia una amministrazione statale) della Costituzione, e ciò anche se l'art. 5 della legge limita a province e comuni l'onere delle "iniziative" di informazione e prevenzione ivi previste.

Inoltre il ricorrente, richiamando alcune iniziative parlamentari, afferma che lo Stato intende produrre ulteriori principi fondamentali, con specifico riguardo al cosiddetto mobbing, nelle materie "tutela della salute" e "tutela e sicurezza del lavoro", attribuite dall'art. 117, terzo comma, della Costituzione alla competenza legislativa concorrente di Stato e Regioni e considerate dall'art. 2 citato. Peraltro né il formale riconoscimento da parte della Regione che la definizione del mobbing (ai fini civilistici e in genere ordinamentali) e l'indicazione dei principi in tema di tutela della salute e del lavoro spettano allo Stato, né la definizione come "provvisoria" della legge (contenuta nell'art. 1, comma 1) varrebbero ad escludere l'invasività e l'illegittimità costituzionale della legge stessa. Ciò in quanto, allorché il legislatore statale sia intento ad elaborare principi fondamentali, e perciò non li abbia ancora indicati neppure implicitamente, i legislatori regionali non possono ravvisare "spazi vuoti" nei quali considerarsi totalmente liberi di legiferare. D'altra parte, il limite dei principi fondamentali neppure verrebbe meno per il solo fatto che di tali principi non si abbia ancora né

¹¹⁷ Per i contenuti della Legge si rinvia alla sentenza della Corte costituzionale riportata di seguito. In particolare: *punti 1 e 2* delle considerazioni di fatto e *punto 6* delle considerazioni di diritto.

una solenne esplicita enunciazione, né una sicura desumibilità dalla legislazione statale in vigore.

Dopo aver precisato che tali censure non si appuntano soltanto sull'art. 2, ma si estendono all'intera legge (in quanto le disposizioni organizzative e strumentali – Osservatorio regionale sul mobbing, centri anti-mobbing etc. – sono al servizio della prevenzione e del contrasto dei comportamenti qualificati illeciti dal citato articolo), il ricorrente individua ulteriori, autonomi profili di illegittimità costituzionale.

In particolare vengono censurati: l'art. 4, ove si prevede che una "associazione senza fini di lucro", una volta ottenuta una convenzione da una ASL, possa invitare i datori di lavoro "ad assumere i provvedimenti idonei per rimuovere le cause di disagio del lavoratore"; l'art. 6, in cui si stabilisce che l'Osservatorio regionale debba, tra l'altro, monitorare ed analizzare il fenomeno del mobbing.

Queste due disposizioni consentirebbero ingerenze nell'organizzazione e nell'attività di datori di lavoro, anche pubblici, non facenti parte degli apparati regionali (ad esempio, di istituti scolastici statali), in contrasto con l'art. 117, secondo comma, lettera g) della Costituzione.

Viene impugnato, infine, l'art. 7 della legge in esame, il quale prevede solo modesti "contributi" alle ASL e agli enti locali; tali aziende ed enti dovrebbero impegnare proprie risorse per le finalità indicate dalla legge, la quale quindi sarebbe – almeno in parte – priva di adeguata copertura finanziaria, in violazione degli artt. 81 e 119, quarto comma, della Costituzione.

Il ricorrente conclude chiedendo la declaratoria di illegittimità costituzionale della legge sottoposta a giudizio, con invito alla Regione a non procedere alla attuazione della medesima in pendenza del giudizio.

2. Si è costituita la Regione Lazio, la quale, in riferimento alla violazione dell'art. 117, secondo comma, lettere l) e g), esclude che l'impugnato art. 2 possa incidere sulla disciplina civilistica del rapporto di lavoro subordinato, in quanto nessuna formale qualificazione di illecito né penale, né amministrativo, né civile, così come, conseguentemente, nessuna relativa sanzione è stata prevista dalla legge censurata. Sia lo spirito della legge che il dato letterale chiariscono la natura programmatica e di mera valenza socio-politica-culturale della stessa, cui è estranea ogni finalità di interferenza con l'ordinamento civile e men che mai di ingerenza nell'ordinamento e nell'organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali.

La Regione Lazio si sarebbe, in sostanza, soltanto conformata al settimo comma dell'art. 117 della Costituzione, secondo il quale «le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica».

Quanto poi alla violazione dell'art. 117, terzo comma, della Costituzione, la Regione ricorda che, come ammette lo stesso ricorrente, essa ha manifestato, all'articolo 1 della legge in esame, la volontà di rispettare la normativa statale vigente e di statuire in merito al fenomeno del mobbing in via provvisoria «nelle more dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia».

La Regione osserva poi che l'unico limite al quale la propria potestà legislativa va incontro, nel caso di specie, è quello del rispetto dei principi fondamentali; dovendosi intendere come tali non certamente quei principi che andrebbe ad individuare in futuro lo Stato legiferando in materia – perché essi integrerebbero semmai una "disciplina generale", non richiamata dall'art. 117 della Costituzione – bensì quei principi che contraddistinguono l'ordinamento giuridico statale in quanto tale.

Nel contestare la tesi dell'Avvocatura secondo cui gli interventi legislativi regionali non possono avere effetti "sostitutivi" od "anticipatori", la difesa della resistente os-

serva che se le Regioni fossero costrette ad attendere l'intervento legislativo dello Stato nelle materie di potestà legislativa concorrente non potrebbe essere garantita quella snellezza degli interventi, sia legislativi che esecutivi, che il federalismo dovrebbe garantire ed assicurare, fermo l'obbligo delle Regioni di conformarsi ai dettami degli atti normativi statali che dovessero successivamente intervenire, introducendo quei principi fondamentali menzionati dall'art. 117, terzo comma, della Costituzione.

Quanto poi alla violazione dell'art. 117, secondo comma, da parte dell'articolo 4 della legge in questione, la Regione rileva la genericità della censura secondo cui un'associazione senza fini di lucro può invitare i datori di lavoro ad assumere i provvedimenti idonei per rimuovere le cause «di disagio del lavoratore», nonché l'estraneità della stessa alla tipologia di vizi ora censurabili dal Governo.

Con riguardo all'istituzione dell'Osservatorio regionale sul mobbing, la Regione sottolinea la portata territoriale sottesa alla normativa in esame, che peraltro prevede la presenza di un rappresentante del Ministero del lavoro, rilevando, quanto al paventato rischio di ingerenze nell'organizzazione e nell'attività di datori di lavoro (anche pubblici) non facenti parte degli apparati regionali, che in materie come quelle della tutela della salute e della tutela e sicurezza del lavoro – in cui necessariamente vengono a sovrapporsi settori e materie in cui lo Stato è chiamato a legiferare in via esclusiva – le potestà legislative statale e regionale, esclusive o concorrenti, debbono necessariamente trovare tra loro un bilanciamento rispettoso dei dettami costituzionali.

Quanto, infine, alla quinta ed ultima censura di illegittimità costituzionale – violazione degli artt. 81 e 119, quarto comma, della Costituzione da parte dell'art. 7 – la Regione ne afferma l'inammissibilità per la genericità della formulazione.

In una memoria depositata nell'imminenza dell'udienza, la Regione resistente ha ribadito le proprie tesi difensive, sottolineando, con riferimento alla doglianza circa il carattere sostitutivo della legge impugnata rispetto all'emananda disciplina statale in materia, che, secondo la stessa giurisprudenza costituzionale, le norme di principio non condizionano cronologicamente la legislazione regionale, ma la limitano attraverso i principi fondamentali.

Andrebbe inoltre esclusa la possibilità di invocare l'art. 7-octies del decreto legislativo del 30 dicembre 1992, n. 502 (Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421), richiamato in ricorso, quale parametro di riferimento per valutare la prospettata invasività della legge: nel nuovo Titolo V della parte II della Costituzione sarebbe infatti venuto meno il potere di indirizzo e coordinamento vantato dal Governo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (potere peraltro non esercitato concretamente).

Con riguardo alle censure relative agli artt. 4 e 5, la difesa della Regione nega che possa configurarsi un'ipotesi autonoma d'illegittimità costituzionale rilevando, in particolare, che ai centri anti-mobbing sarebbe preclusa ogni attività ed iniziativa idonea a condizionare la sfera giuridica soggettiva del datore di lavoro, ovvero ad incidere nell'organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici. Né tale facoltà sarebbe attribuita all'Osservatorio di cui all'art. 6 della legge impugnata.

Rileva infine la Regione che, in forza del principio di sussidiarietà orizzontale di cui all'art. 118 Cost., la pubblica amministrazione deve favorire le iniziative dei cittadini singoli o associati per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Considerato in diritto

1. Il Presidente del Consiglio dei ministri impugna la legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16..., perché avrebbe leso la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordinamento civile nonché di ordinamento e organizzazione ammini-

strativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali in contrasto con l'art. 117, secondo comma, lettere l) e g), della Costituzione.

Inoltre il ricorrente sostiene che la disciplina del mobbing rientra nella tutela della salute e nella tutela e sicurezza del lavoro, materie entrambe oggetto di legislazione concorrente, e che con la legge impugnata la Regione Lazio ha fissato essa stessa i principi fondamentali senza attendere che fosse lo Stato a stabilirli. Censure specifiche il ricorrente muove agli articoli 2, 4, 6 e 7 della legge suindicata, sempre per contrasto con i citati parametri costituzionali.

2. Si deve, in primo luogo, ritenere che l'impugnazione concerna l'intera legge, non soltanto perché nelle conclusioni se ne chiede la dichiarazione di illegittimità senza limitare tale richiesta alle singole disposizioni di cui sopra, ma anche e soprattutto perché nella parte espositiva e motiva del ricorso espressamente si precisa che gli specifici vizi denunciati non possono non estendersi all'intero corpo normativo. Ciò, tuttavia, non rende inammissibile l'impugnazione, perché l'applicazione del principio secondo cui la denuncia di illegittimità costituzionale non può appuntarsi contro un provvedimento legislativo nel suo complesso – più volte affermato da questa Corte (v., per tutte, le sentenze n. 213 e n. 94 del 2003, n. 261 del 1995 e n. 85 del 1990) – presuppone che la mancata specificazione delle norme censurate e l'eventuale correlativa carenza dell'indicazione delle ragioni dell'evocazione dei parametri costituzionali determinino una genericità delle censure tale da non consentire l'individuazione della questione oggetto dello scrutinio di costituzionalità. Nel caso in esame, invece, così come si è verificato in altre ipotesi di impugnative in via principale riferite ad interi complessi normativi (v. sentenze n. 438 del 2002, n. 140 del 1976 e n. 154 del 1972), le caratteristiche di genericità e quindi di incertezza non si ravvisano. Il ricorso, infatti, riguarda una legge avente un contenuto specifico ed omogeneo e si fonda essenzialmente sulla denuncia di illegittimità delle norme dell'art. 2, contenente la definizione dei comportamenti costituenti mobbing, intorno alla quale ruotano tutte le altre disposizioni.

3. Una volta individuato l'oggetto della questione di costituzionalità e conseguentemente superati i dubbi che potevano insorgere sulla sua ammissibilità, si deve premettere che alcuni profili generali e preliminari delle difese di entrambe le parti sono da disattendere.

Questa Corte ha più volte affermato che la mancanza di un'espressa, specifica disciplina statale contenente i principi fondamentali di una determinata materia di competenza legislativa concorrente non impedisce alle Regioni di esercitare i propri poteri, in quanto in ogni caso tali principi possono e devono essere desunti dalla preesistente legislazione statale (v. ex plurimis sentenze n. 201 e n. 196 del 2003 nonché n. 282 del 2002). Ciò implica che il carattere di provvisorietà rivendicato dalla stessa legge regionale nell'art. 1 non è idoneo a renderla legittima indipendentemente dal vaglio del suo contenuto (v., da ultimo, sentenza n. 307 del 2003).

4.1. Si può ora procedere all'esame nel merito della questione.

È noto che la sociologia ha mutuato il termine mobbing da una branca dell'etologia per designare un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Ciò implica l'esistenza di uno o più soggetti attivi cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un soggetto passivo che di tali comportamenti sia destinatario e vittima.

Per quanto concerne i soggetti attivi vengono in evidenza le condotte – commissive o, in ipotesi, omissive – che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni e gli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'effetto e talvolta, secondo alcuni, dallo scopo di persecuzione e di emarginazione.

Per quanto riguarda il soggetto passivo si pongono principalmente problemi di individuazione e valutazione delle conseguenze dei comportamenti medesimi. Tali conseguenze, secondo le attuali acquisizioni, possono essere di ordine diverso. Infatti, la serie di condotte in cui dal lato attivo si concretizza il mobbing può determinare: l'insorgenza nel destinatario di disturbi di vario tipo e, a volte, di patologie psicotiche, complessivamente indicati come sindrome da stress posttraumatico; il compimento, da parte del soggetto passivo medesimo o nei suoi confronti, di atti che portano alla cessazione del rapporto di lavoro (rispettivamente: dimissioni o licenziamento), anche indipendentemente dall'esistenza dei disturbi di tipo psicologico o medico di cui si è detto sopra; l'adozione, da parte della vittima, di altre condotte giuridicamente rilevanti, ed eventualmente illecite, come reazione alla persecuzione ed emarginazione.

4.2. Da quanto detto emerge che la normativa in materia di mobbing può avere un triplice oggetto, in quanto può riguardare la prevenzione e repressione dei comportamenti dei soggetti attivi del fenomeno, le misure di sostegno psicologico e, se del caso, l'individuazione delle procedure per accedere alle terapie di tipo medico di cui la vittima può avere bisogno ed il regime degli atti o comportamenti posti in essere da quest'ultima come reazione a quanto patito.

5.1. Pur nell'attuale assenza nel nostro ordinamento giuridico di una disciplina a livello di normazione primaria avente ad oggetto specifico il mobbing, i giudici sono stati chiamati più volte a pronunciarsi in controversie in cui tale fenomeno entrava a volte come fonte della pretesa al risarcimento del danno biologico – per patologie, soprattutto psichiche, che si affermavano causate da comportamenti vessatori e persecutori subiti nell'ambiente di lavoro da parte del datore di lavoro o di uno o più colleghi – a volte come elemento di valutazione di atti risolutivi del rapporto di lavoro, la cui qualificazione si faceva dipendere dall'accertamento di determinate condotte integranti il fenomeno in questione.

La giurisprudenza ha, prevalentemente, ricondotto le concrete fattispecie di mobbing nella previsione dell'articolo 2087 cod. civ. che, sotto la rubrica «tutela delle condizioni di lavoro», contiene il precetto secondo cui «l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure ... necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro», e che è stato inteso come fonte di responsabilità anche contrattuale del datore di lavoro.

5.2. Le considerazioni svolte permettono di affermare, riguardo ai parametri costituzionali evocati, che la disciplina del mobbing, valutata nella sua complessità e sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, rientra nell'ordinamento civile [art. 117, secondo comma, lettera l), della Costituzione] e, comunque, non può non mirare a salvaguardare sul luogo di lavoro la dignità ed i diritti fondamentali del lavoratore (artt. 2 e 3, primo comma, della Costituzione).

Per quanto concerne l'incidenza che gli atti vessatori possono avere sulla salute fisica (malattie psicosomatiche) e psichica del lavoratore (disturbi dell'umore, patologie gravi), la disciplina che tali conseguenze considera rientra nella tutela e sicurezza del

lavoro nonché nella tutela della salute, cui la prima si ricollega, quale che sia l'ampiezza che le si debba attribuire (art. 117, terzo comma, della Costituzione).

Di ciò si ha conferma negli atti interni e comunitari che finora si sono occupati del fenomeno, pur in assenza, come si è detto, di una specifica disciplina a livello di normazione di rango primario.

In particolare, per quel che riguarda gli atti interni statali, l'inserimento del mobbing nelle suddette materie trova conferma sia nel punto 4.9 del D.P.R. 22 maggio 2003, con il quale è stato approvato il Piano sanitario nazionale 2003-2005, sia nel punto BS11 della delibera del 22 maggio 2003, contenente l'Accordo tra il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome sul «bando di ricerca finalizzata per l'anno 2003 per i progetti ex art. 12-bis del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502».

Quanto, poi, agli atti comunitari è opportuno osservare che la risoluzione del Parlamento europeo n. AS-0283/2001 del 21 settembre 2001, avente ad oggetto "Mobbing sul posto di lavoro", al punto 13 esorta la Commissione ad «esaminare la possibilità di chiarificare o estendere il campo di applicazione della direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro oppure di elaborare una nuova direttiva quadro, come strumento giuridico per combattere il fenomeno delle molestie...».

6. La legge regionale impugnata deve ora essere valutata alla luce delle premesse generali esposte.

L'articolo 1 dichiara al comma 1: «la Regione, in attuazione dei principi costituzionali enunciati negli articoli 2, 3, 4, 32, 35, 37 della Costituzione, nel rispetto della normativa statale vigente e nelle more dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia, interviene con la presente legge al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro»; al comma 2: «la Regione individua nella crescita e nello sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori da parte di tutte le componenti del mondo del lavoro gli elementi fondamentali per il raggiungimento delle finalità indicate al comma 1 e per un'ottimale utilizzazione delle risorse umane nei luoghi di lavoro».

L'articolo 2, che reca la rubrica «definizione del mobbing», stabilisce al comma 1 che «ai fini della presente legge per mobbing s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale».

Al comma 2 l'articolo 2 precisa: «gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in: a) pressioni o molestie psicologiche; b) calunnie sistematiche; c) maltrattamenti verbali ed offese personali; d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilito, anche in forma velata ed indiretta; e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili; f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione; g) esclusione od immotivata marginalizzazione dell'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni; h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore; i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto; l) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; m) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; n) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi; o) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione».

L'articolo 3 prevede la possibilità di iniziative da parte degli organi paritetici di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 ..., dirette a migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

L'articolo 4 stabilisce al comma 1 che le aziende sanitarie locali istituiscono o promuovono l'istituzione, anche mediante convenzioni con associazioni senza fini di lucro, di appositi centri opportunamente dislocati sul territorio in relazione ai livelli occupazionali esistenti nell'ambito pubblico e privato, che forniscano adeguata assistenza al lavoratore oggetto di discriminazioni. Tali centri, nel caso in cui accertino l'effettiva esistenza di elementi atti a configurare le fattispecie di cui all'articolo 2, assumono, entro sessanta giorni dalla richiesta del lavoratore, iniziative a tutela del medesimo.

Le suddette iniziative sono dirette o a tutelare il lavoratore sul piano giuridico, fornendogli una consulenza e segnalando «al datore di lavoro, pubblico o privato, la situazione di disagio del lavoratore e invitandolo ad assumere i provvedimenti idonei a rimuoverne le cause», oppure mirano all'assistenza al lavoratore fornendogli un primo sostegno psicologico e, se riscontrano «la probabile avvenuta insorgenza di stati patologici determinati o aggravati dal mobbing, indirizzano il lavoratore, con il suo consenso, al servizio sanitario specialistico».

Del centro anti-mobbing devono far parte, insieme ad un assistente sociale e ad un sociologo, un avvocato esperto in diritto del lavoro, un medico specialista in igiene pubblica, uno psicologo o psicoterapeuta.

L'articolo 5 prevede iniziative da parte degli enti locali riguardanti l'informazione sul mobbing e la prevenzione della sua insorgenza, nonché la possibilità di convenire in sede di contrattazione collettiva per il comparto Regioni enti locali misure idonee al conseguimento degli scopi suindicati.

L'art. 6 istituisce un Osservatorio regionale per lo studio ed il monitoraggio del fenomeno ed al quale i lavoratori che se ne ritengono vittime possono rivolgersi per un'audizione qualora non abbiano ottenuto soddisfazione dal centro di cui all'art. 4.

L'articolo 7, infine, determina gli stanziamenti in favore delle ASL per l'istituzione degli Osservatori e per le iniziative degli enti locali.

7. Alla luce delle premesse, la legge regionale è costituzionalmente illegittima.

L'articolo 2 detta, al comma 1, la definizione del mobbing, mentre il comma 2 contiene un'esemplificazione di fattispecie in cui può concretarsi il comportamento vessatorio nei confronti del lavoratore dipendente. Così facendo, il legislatore regionale ha ritenuto anzitutto di poter fornire autonomamente la nozione giuridica di un fenomeno che, già individuato da altre branche delle scienze sociali, non è tuttavia ignorato nel nostro ordinamento statale, pur non essendo ancora emerso come oggetto di una disciplina specifica.

Se poi dalla definizione generale si passa all'esame delle esemplificazioni contenute nel comma 2 dell'art. 2, si deve constatare che alcune di esse costituiscono, in linea di astratta previsione, fattispecie penalmente rilevanti [v., per esempio, lettere c) e d)], altre integrano ipotesi tipiche di violazione di obblighi del datore di lavoro [c.d. demansionamento, v. lettere g) ed i)].

Qualora poi si volga l'attenzione dagli autori del mobbing alla loro vittima, si rileva che la legge regionale in esame considera le conseguenze dei comportamenti suindicati sotto il profilo del danno subito dal lavoratore e, quindi, come elemento di fattispecie risarcitorie.

La difesa della Regione Lazio ha sostenuto che in realtà la legge ha contenuto più che altro descrittivo e modestamente prescrittivo, limitandosi esclusivamente a stabilire

l'approntamento di strutture e procedure per lo studio del fenomeno che ne costituisce oggetto.

La tesi non può essere accolta, né ha rilievo la limitazione contenuta nel comma 1 dell'art. 2 secondo cui la definizione del mobbing opera solo ai fini della legge stessa. Questa, infatti, all'art. 4, comma 2, lettera d), prevede una vera e propria diffida, anche se tale termine non ricorre nella prescrizione che il centro anti-mobbing – in ipotesi anche una mera associazione privata – rivolge al datore di lavoro perché esegua gli obblighi relativi alla tutela della personalità del dipendente e della sua salute nascenti dal rapporto. La previsione di tale diffida vale a configurare un elemento dell'eventuale inadempimento del datore di lavoro e rientra, quindi, nella materia "ordinamento civile", oltre ad essere in contrasto anche con la competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali [art. 117, secondo comma, lettera g), della Costituzione], qualora il datore di lavoro sia una pubblica amministrazione o un ente pubblico nazionale.

Per altro verso, l'art. 4, comma 2, lettera c), della legge in questione dà facoltà al centro anti-mobbing (della cui possibile natura già si è detto) di formulare una diagnosi e di avviare il lavoratore, con il suo consenso, al servizio sanitario specialistico, con ciò incidendo sulla disciplina di profili fondamentali della tutela della salute e della tutela e sicurezza del lavoro.

In realtà l'intera legge si fonda sul presupposto – da ritenere in contrasto con l'assetto costituzionale dei rapporti Stato-Regioni – secondo cui queste ultime, in assenza di una specifica disciplina di un determinato fenomeno emergente nella vita sociale, abbiano in via provvisoria poteri illimitati di legiferare.

D'altra parte, si è già visto come il mobbing non sia fenomeno esclusivamente italiano, ignoto agli organi comunitari; va evidenziato, infatti, che gli stessi atti comunitari sopra citati portano ad escludere che esso, nei suoi aspetti generali e per quanto riguarda i principi fondamentali, possa essere oggetto di discipline territorialmente differenziate. La citata risoluzione del Parlamento europeo AS-0283/2001, infatti, al punto 10 «esorta gli Stati membri (...) a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del mobbing».

Ciò non esclude che le Regioni possano intervenire, con propri atti normativi, anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze. Deve, viceversa, ritenersi certamente precluso alle Regioni di intervenire, in ambiti di potestà normativa concorrente, dettando norme che vanno ad incidere sul terreno dei principi fondamentali, che è quanto si è verificato nel caso di specie. La legge regionale impugnata, contenendo nell'art. 2 una definizione generale del fenomeno mobbing che costituisce il fondamento di tutte le altre singole disposizioni, è evidentemente viziata da illegittimità costituzionale. Siffatta illegittimità si riverbera, dalla citata norma definitoria, sull'intero testo legislativo.

PER QUESTI MOTIVI LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara l'illegittimità costituzionale della legge della Regione Lazio 11 luglio 2002, n. 16 (Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro).

UMBRIA

LEGGE REGIONALE 28 febbraio 2005, n. 18

Tutela della salute psicofisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing¹¹⁸

Articolo 1 - Finalità

1. La Regione Umbria, in attuazione degli articoli 1, 2, 3, 4, 32 e 41 della Costituzione italiana, nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario, al fine di tutelare l'integrità psico-fisica della persona sul luogo di lavoro, promuove azioni ed iniziative volte a prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di molestie morali, persecuzioni e violenze psicologiche sui luoghi di lavoro, di seguito denominate mobbing.

Articolo 2 - Compiti della Regione

1. Per le finalità di cui all'articolo 1 la Regione promuove, in collaborazione con le parti sociali interessate, con l'Osservatorio regionale sul mobbing di cui all'articolo 7 e con le strutture socio-sanitarie locali, azioni di prevenzione, formazione, informazione, ricerca ed assistenza medico-legale e psicologica.

Articolo 3 - Azioni di formazione

1. La Regione promuove corsi di formazione professionale sul fenomeno mobbing, rivolti, in particolare, ai seguenti soggetti:

- a) operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (SPSAL) e dei Centri di salute mentale;
- b) operatori dell'Ispettorato del lavoro;
- c) operatori degli Istituti di previdenza;
- d) operatori delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- e) operatori degli sportelli anti-mobbing di cui all'articolo 6 della presente legge;
- f) responsabili della gestione del personale nel settore pubblico e privato.

Articolo 4 - Azioni di informazione e ricerca

1. La Regione promuove:

- a) l'elaborazione e diffusione di studi e ricerche sul mobbing, anche attraverso l'Osservatorio regionale sul mobbing di cui all'articolo 7 e l'Agenzia umbra ricerche (AUR);
- b) la realizzazione di strumenti permanenti di documentazione e informazione;
- c) l'attivazione di corsi post-laurea nelle materie oggetto della presente legge.

Articolo 5 - Azioni di assistenza medico-legale e psicologica

1. La Regione concede incentivi alla realizzazione di supporti e terapie psicologiche di sostegno e riabilitazione per il lavoratore vittima del mobbing ed i suoi familiari, secondo criteri e modalità da stabilirsi dalla Giunta regionale entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

¹¹⁸ BU Umbria 16 marzo 2005, n. 12.

Articolo 6 - Sportelli anti-mobbing

1 La Regione promuove l'istituzione presso gli uffici comunali di cittadinanza di appositi sportelli anti-mobbing con il compito di:

- a) fornire una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore;
- b) orientare il lavoratore presso gli uffici della ASL competente;
- c) segnalare, con il consenso del lavoratore, i casi di presunto mobbing al Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro territorialmente competente.

Articolo 7 - Osservatorio regionale sul mobbing

1. È istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing con sede presso l'assessorato competente in materia di lavoro.

2. L'Osservatorio è composto da:

- a) l'assessore regionale alle politiche attive del lavoro, o suo delegato, che lo presiede;
- b) un membro designato dal Comitato regionale di coordinamento per la sicurezza nei luoghi di lavoro di cui all'art. 27 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626;
- c) il dirigente regionale del Servizio di prevenzione, o suo delegato;
- d) un rappresentante designato dalla Direzione regionale del lavoro;
- e) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori presenti nella Commissione tripartita;
- f) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro presenti nella Commissione tripartita;
- g) la Consigliera regionale di parità;
- h) un sociologo e un psicologo individuati dalla Direzione regionale della sanità, a cura del direttore della stessa;
- i) un avvocato esperto di diritto del lavoro, da individuare nell'ambito dell'Ufficio legale della Regione.

3. L'Osservatorio è costituito con decreto del Presidente della Giunta regionale e il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento interno. Le funzioni di segreteria sono svolte dalla struttura dell'assessorato competente in materia di lavoro.

4. L'Osservatorio svolge i seguenti compiti:

- a) formula proposte alla Giunta regionale in ordine alle azioni e interventi di cui alla presente legge;
- b) svolge attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, nonché degli enti pubblici, delle associazioni ed enti privati e delle aziende sanitarie che adottino progetti o sviluppino iniziative a sostegno delle finalità della presente legge, in particolare si raccorda con i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing o organismi analoghi eventualmente previsti dai contratti collettivi di lavoro;
- c) realizza il monitoraggio e le analisi del fenomeno del mobbing, anche avvalendosi degli enti strumentali della Regione;

- d) promuove studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione e di informazione in raccordo con i soggetti destinatari della presente legge;
- e) promuove i protocolli d'intesa e le collaborazioni con gli organismi di vigilanza al fine di contrastare il fenomeno del mobbing anche nell'ambito dello svolgimento delle loro attività istituzionali.

Articolo 8 - *Attività di controllo*

1. Il Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro, sulla base delle segnalazioni ricevute o nell'ambito della sua attività istituzionale, effettua apposite ispezioni nel luogo di lavoro per accertare l'esistenza di azioni di mobbing e l'eventuale stato di malattia del lavoratore.
2. Presso ogni SPSAL è istituito un collegio medico con il compito di confermare lo stato di malattia del lavoratore e di accertare la connessione tra stato di malattia ed azioni di mobbing.
3. Il collegio è composto da:
 - a) un medico specialista in medicina del lavoro del SPSAL;
 - b) un medico specialista in medicina legale;
 - c) uno psicologo o uno psichiatra.

Articolo 9 - *Norma finanziaria*

1. Per il finanziamento degli interventi di prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing è autorizzata per l'anno 2005 la spesa di 5.000,00 euro da iscrivere nella unità previsionale di base 11.1.001 denominata "Agenzia Umbria lavoro e Centri per l'impiego" del bilancio regionale di previsione (cap. 2923 n.i.).
2. Per il finanziamento della gestione e dell'attività dell'Osservatorio regionale sul mobbing di cui all'articolo 7 è autorizzata per l'anno 2005 la spesa di 5.000,00 euro da iscrivere nella unità previsionale di base 11.1.001 denominata "Agenzia Umbria lavoro e Centri per l'impiego" del bilancio regionale di previsione (cap. 2924 n.i.).
3. Al finanziamento degli oneri di cui ai commi 1 e 2 si fa fronte con riduzione di pari importo dello stanziamento esistente nella unità previsionale di base 16.1.001 del bilancio di previsione 2005 denominata "fondi speciali per spese correnti" in corrispondenza del punto 1, lettera A), della tabella A) della legge finanziaria regionale 2005.
4. Per gli anni 2006 e successivi l'entità della spesa è determinata annualmente con la legge finanziaria regionale, ai sensi dell'articolo 27, comma 3, lettera c) della vigente legge regionale di contabilità.
5. La Giunta regionale, a norma della vigente legge regionale di contabilità, è autorizzata ad apportare le conseguenti variazioni di cui ai precedenti commi, sia in termini di competenza che di cassa.

FRIULI VENEZIA GIULIA

LEGGE REGIONALE 8 aprile 2005, n. 7

Interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro¹¹⁹

Art. 1 - Finalità

1. La Regione Friuli Venezia Giulia, secondo i principi enunciati negli articoli 2, 3, 4, 32, 35, 37 e 41 della Costituzione, persegue lo sviluppo della cultura del rispetto dei diritti della persona e la tutela della sua integrità psico-fisica, il miglioramento della qualità della vita e delle relazioni sociali nell'ambiente di lavoro e il contrasto dell'esclusione sociale.

2. Ai sensi dell'articolo 5 dello Statuto speciale e dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione, con la presente legge la Regione intende contribuire ad accrescere la conoscenza del fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro, denominato fattispecie di "mobbing", a ridurre l'incidenza e la frequenza, e a promuovere iniziative di prevenzione e di sostegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo.

Art. 2 - Progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul posto di lavoro

1. Per le finalità di cui all'articolo 1, l'Amministrazione regionale promuove la realizzazione di progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul posto di lavoro che possono essere presentati da:

a) enti locali, singoli o associati, anche in convenzione con associazioni di volontariato e organizzazioni non lucrative di utilità sociale che documentino comprovata esperienza;

b) associazioni di volontariato, associazioni senza fini di lucro e di utilità sociale, organizzazioni sindacali, che abbiano maturato competenze specifiche in materia di molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro e organizzazioni datoriali di categoria, che operino in regione e che si avvalgano o collaborino con personale qualificato con pluriennale e documentata competenza nella materia.

2. I progetti di cui al comma 1 possono prevedere l'attivazione di appositi centri di sostegno e di aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, denominati "Punti di Ascolto".

3. I Punti di Ascolto sono accreditati dall'Amministrazione regionale sulla base di un regolamento, sentita la Commissione consiliare competente, da adottarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

Art. 3 - Punti di Ascolto

1. I Punti di Ascolto istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, devono garantire la presenza di personale con le qualifiche professionali di cui al comma 4, mantenere rapporti costanti con le strutture pubbliche competenti in materia di prevenzione e sicurezza sul posto di lavoro e con l'INAIL, fornire ogni utile informazione alla Com-

¹¹⁹ BUR 13 aprile 2005, n. 15. Come modificata dalla L.R. 9 agosto 2005, n. 18. Le parti modificate e/o sostituite sono *in corsivo*.

missione regionale per il lavoro integrata in materia di molestie morali e psico-fisiche sul lavoro, di cui all'articolo 4.

2. I Punti di Ascolto svolgono le seguenti attività:

- a) effettuano colloqui con le lavoratrici e i lavoratori in condizioni di disagio al fine di verificare l'eventuale sussistenza di una situazione di malessere psico-fisico della lavoratrice o del lavoratore, legata a molestie o altre forme di pressione psicologica, di cui la lavoratrice o il lavoratore lamenta di essere oggetto, riservando particolare attenzione alle situazioni verificatesi in contesti in cui si siano evidenziati infortuni sul lavoro;
- b) promuovono l'organizzazione di corsi di formazione e aggiornamento di operatrici e operatori qualificati per affrontare problematiche di disagio psico-fisico sul luogo di lavoro;
- c) forniscono all'*Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale*, di cui all'articolo 9 della *legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)*, ogni rilevazione utile all'analisi del fenomeno in regione.

3. I Punti di Ascolto, nello svolgimento della loro attività, possono avvalersi dell'apporto di esperti, anche in rapporto di convenzione.

4. Presso ogni singola Azienda sanitaria, nell'ambito dei rispettivi SPSAL, e' istituito un Punto di Ascolto e assistenza, per le lavoratrici e i lavoratori, composto almeno dal seguente personale, dipendente dell'Azienda sanitaria o in convenzione all'uopo stipulata dall'Azienda sanitaria medesima:

- a) un medico specialista in medicina del lavoro;
- b) un medico specialista in medicina legale;
- c) uno psicologo o medico specialista in psichiatria;
- d) un giuslavorista esperto in materia di lavoro.

Art. 4 - Azioni contro molestie morali e psico-fisiche sul lavoro della Commissione regionale per il lavoro

1. *La Commissione regionale per il lavoro*, di cui all'articolo 5 della *legge regionale 9 agosto 2005, n. 18*, svolge le seguenti funzioni contro le molestie morali e psico-fisiche sul lavoro:

- a) esamina e valuta i progetti di cui all'articolo 2 da ammettere a finanziamento regionale;
- b) promuove studi e ricerche sul fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro, analisi delle sue molteplici espressioni, anche alla luce della letteratura scientifica con i migliori livelli di evidenza, della recente giurisprudenza e delle esperienze maturate in altri Paesi;
- c) promuove campagne di informazione e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica, anche in collaborazione con enti, istituzioni e associazioni no profit;
- d) propone programmi di formazione delle operatrici e degli operatori dei Punti di Ascolto, nonche' dei lavoratori dipendenti, dei dirigenti e delle parti sociali, responsabili degli uffici del personale delle aziende pubbliche e private;
- e) effettua consulenze nei confronti degli organi regionali e di soggetti pubblici e privati che intendano adottare progetti o sviluppare iniziative di prevenzione.

2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, la *Commissione regionale per il lavoro* è integrata dai seguenti componenti:

- a) il direttore centrale competente in materia di lavoro o suo delegato;
- b) il direttore centrale competente in materia di sanità o suo delegato;
- c) la Presidente della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna o sua delegata;
- d) il Difensore civico o suo delegato;
- e) un rappresentante della Direzione regionale del lavoro - sede periferica del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- f) un medico del lavoro, un sociologo, uno psicologo o psicoterapeuta del lavoro, un avvocato giuslavorista scelti dall'Amministrazione regionale nell'ambito del personale dipendente del Servizio sanitario regionale e dei nominativi forniti dai rispettivi ordini o associazioni professionali.

3. La *Commissione regionale per il lavoro* integrata in materia di molestie morali e psico-fisiche sul lavoro può costituire al suo interno gruppi di lavoro per la trattazione di specifiche problematiche.

Art. 5 - *Funzioni dell'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale*

1. *L'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale di cui all'articolo 9 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 svolge, in base ai indirizzi forniti dalla Commissione regionale del lavoro integrata ai sensi dell'articolo 4, comma 2, attività dirette a migliorare la conoscenza delle problematiche che concorrono a determinare il fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro e a definire idonee misure di prevenzione del medesimo.*

2. *L'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale, altresì:*

- a) *effettua studi e ricerche sul fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro, anche alla luce della letteratura scientifica con i migliori livelli di evidenza, della recente giurisprudenza e delle esperienze maturate in altri Paesi;*
- b) *raccoglie i dati inerenti i casi trattati dai Punti di Ascolto e dai Punti di Ascolto e assistenza previsti dalla normativa regionale in materia di informazione, prevenzione e tutela dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro;*
- c) *effettua studi di possibili correlazioni con gli infortuni sul lavoro.*

3. *Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 2, l'Agenzia può avvalersi dell'apporto di esperti e della collaborazione di centri di ricerca pubblici e privati, nonché del personale esperto di cui si possono avvalere, anche in rapporto di convenzione, i Punti di Ascolto previsti dalla normativa regionale in materia di molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro.*

Art. 6 - *Finanziamenti regionali*

1. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale, su proposta dell'Assessore regionale competente in materia di lavoro, sentita la Commissione consiliare competente, che si pronuncia entro trenta giorni dalla richiesta, approva il regolamento per il finanziamento dei progetti di cui all'articolo 2, indicando le modalità di attuazione e i criteri, tra i quali quelli riguardanti i progetti di cui all'articolo 2, comma 1, che prevedano anche l'attivazione di Punti di Ascolto.

2. Gli adempimenti connessi all'attuazione degli interventi sono demandati *alla Direzione centrale* competente in materia di lavoro.

Art. 7 - Clausola valutativa

1. Con cadenza biennale, la Giunta regionale, avvalendosi *dell'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale*, informa il Consiglio regionale sull'attuazione della legge e sui risultati ottenuti al fine di prevenire e contrastare il fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1 la Giunta regionale presenta alla competente Commissione consiliare una relazione nella quale in modo documentato si illustrano:

- a) quali interventi sono stati realizzati sul territorio regionale e quali risultati qualitativi hanno raggiunto;
- b) in che misura i lavoratori si sono rivolti ai Punti di Ascolto e quali sono i risultati delle rilevazioni sulle percezioni e atteggiamenti prevalenti tra lavoratori e datori di lavoro sul fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro;
- c) quale e' stato il grado di attività e collaborazione dei soggetti, che intervengono sulla materia, considerati dalla presente legge.

Art. 8 - Norma finanziaria

1. Per gli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata la spesa di 100.000 euro per l'anno 2005 a carico dell'unità previsionale di base 9.2.320.1.2972 dello stato di previsione della spesa del bilancio pluriennale per gli anni 2005-2007 e del bilancio per l'anno 2005, con riferimento al capitolo 3002 (2.1.142.2.08.02) che si istituisce nel documento tecnico allegato ai bilanci medesimi alla rubrica n. 320 - Servizio n. 208 - Lavoro - con la denominazione "Interventi regionali contro le molestie morali e psico-fisiche sul lavoro".

2. All'onere di 100.000 euro derivante dal comma 1, si provvede mediante storno di pari importo dall'unità previsionale di base 1.3.320.1.1899 dello stato di previsione della spesa del bilancio pluriennale per gli anni 2005-2007 e del bilancio per l'anno 2005, con riferimento al capitolo 8550 del documento tecnico allegato ai bilanci medesimi, intendendosi corrispondentemente ridotta la relativa autorizzazione di spesa per l'anno 2005.

3. Le spese relative al funzionamento della *Commissione regionale per il lavoro* integrata in materia di molestie sul lavoro, di cui all'articolo 4, fanno carico all'unità previsionale di base 52.2.320.1.2969 dello stato di previsione della spesa del bilancio pluriennale per gli anni 2005-2007 e del bilancio per l'anno 2005, con riferimento al capitolo 5012 del documento tecnico allegato ai bilanci medesimi.

4. Gli oneri derivanti dall'applicazione *dell'articolo 5*, fanno carico all'unità previsionale di base 9.2.320.1.2972 dello stato di previsione della spesa del bilancio pluriennale per gli anni 2005-2007 e del bilancio per l'anno 2005, con riferimento al capitolo 8007 del documento tecnico allegato ai bilanci medesimi.

REGIONE ABRUZZO

LEGGE REGIONALE 11 AGOSTO 2004, n. 26

Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro¹²⁰*Art. 1 - Finalità*

1. La Regione Abruzzo, nel rispetto dell'art. 32 della Costituzione italiana, ed in armonia con i principi dello Statuto, con la presente legge si propone di contrastare e prevenire i fenomeni afferenti lo stress psico-sociale ed il mobbing nei luoghi di lavoro.

Art. 2 - Centro di riferimento regionale

1. Allo scopo di raggiungere gli obiettivi enunciati dall'art. 1 della presente legge, la Regione Abruzzo istituisce un Centro di riferimento regionale presso l'ASL di Pescara ed un centro di ascolto per ogni altra ASL della Regione.

Art. 3 - Funzioni ed organizzazione del Centro di riferimento regionale

1. Il Centro di riferimento regionale, con sede presso la ASL di Pescara, è localizzato nell'Ufficio di prevenzione e protezione per la sicurezza interna ed assume i seguenti compiti:

- monitoraggio ed analisi del fenomeno mobbing e dello stress psico-sociale;
- consulenza e supporto nei confronti degli organi regionali, enti pubblici, privati ed associazioni che adottino progetti o iniziative per tali problematiche;
- valutazione delle situazioni del disagio lavorativo con inquadramento clinico e psicologico;
- assistenza medico-legale e specialistica ai lavoratori in situazioni lavorative riconducibili a mobbing;
- sviluppo di una sensibilizzazione al fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale nelle aziende coinvolte, attraverso segnalazioni alle figure incaricate per la prevenzione, al fine di arrestare il fenomeno;
- promozione di convegni ed incontri formativi per sensibilizzare le aziende ed i luoghi di lavoro, al fine di prevenire il fenomeno;
- coordinamento e supporto alle attività dei centri di ascolto localizzati nelle ASL della Regione Abruzzo.

2. Al Centro di riferimento è assegnato personale dipendente della ASL di Pescara, attualmente già in dotazione, che opera in forma non esclusiva, come segue:

- n. 1 medico specialista in medicina del lavoro, in qualità di responsabile;
- n. 1 medico specialista in psichiatria;
- n. 1 medico specialista in medicina legale;
- n. 1 medico specialista in igiene e sanità pubblica;
- n. 1 psicologo;
- n. 1 avvocato.

¹²⁰ BURA 27 agosto 2004, n. 23.

3. Il Centro di riferimento può assumere, mediante contratti di collaborazione o convenzionale, ogni altro tipo di personale, nell'ambito delle necessità relative ai compiti specifici e della dotazione finanziaria assegnata.

Art. 4 - Centri di ascolto localizzati

1. I Centri di ascolto sono istituiti presso le cinque ASL della Regione ed hanno i seguenti compiti:

- effettuazione di colloqui clinici con i lavoratori ed inquadramento dei casi esaminati;
- distribuzione, in raccordo con il Centro regionale di questionari valutativi;
- invio dei lavoratori interessati al Centro regionale, qualora si richieda un'ulteriore valutazione del caso e per programmare eventuali interventi;
- assistenza periodica ai lavoratori interessati ed alle loro famiglie;
- istituzione e coordinamento di gruppi di auto aiuto e di quant'altro utile per l'assistenza psicologica ai lavoratori interessati.

2. I Centri di ascolto, localizzati, presso una sede distrettuale, o in altre sedi a seconda delle esigenze locali, hanno la seguente dotazione organica:

- uno psicologo;
- un'altra figura professionale tra quella di medico, sociologo, assistente sociale, a seconda delle esigenze locali.

3. La dotazione organica di cui al comma 2, è costituita attraverso l'utilizzo per i periodi di tempo necessari, di personale delle ASL, in servizio presso altre unità operative o servizi aziendali, o mediante ricorso a contratti di collaborazione o in convenzione.

Art. 5 - Organismo regionale tecnico consultivo

1. La Regione, allo scopo di organizzare in maniera coordinata le attività di prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing, istituisce un organismo regionale tecnico consultivo, con sede presso l'Assessorato al Lavoro, così composto:

- n. 1 dirigente della Direzione politiche del lavoro, della formazione e istruzione;
- n. 1 dirigente della Direzione Qualità della vita, beni ed attività culturali, sicurezza sociale e promozione sociale;
- n. 1 dirigente della Direzione sanità;
- il Presidente della Commissione Pari Opportunità Regione Abruzzo;
- n. 2 rappresentanti dei sindacati maggiormente rappresentativi;
- n. 2 rappresentanti delle confederazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative;
- n. 1 responsabile del Centro di Riferimento regionale di cui all'art. 2;
- n. 1 Consigliere di parità.

2. L'organismo di cui al comma 1 persegue i seguenti scopi:

- Acquisire dati sul fenomeno mobbing e sullo stress psico-sociale in ambito regionale.
- Armonizzare le iniziative previste dalla Regione Abruzzo con quelle indicate dalla normativa nazionale e comunitaria, suggerendo eventuali altre azioni legislative.
- Valutare l'attività dei presidi territoriali istituiti, favorendo la loro integrazione operativa.

- Suggestire ulteriori iniziative territoriali, sociali e legislative in merito al fenomeno mobbing.
- Favorire un diffuso intervento informativo e formativo a tutti i soggetti interessati.
- Incentivare interventi tesi a favorire innovazioni negli ambienti di lavoro atti a prevenire l'insorgenza di stress psico-sociale e mobbing (responsabilità sociale delle imprese, lavoro etico etc.).

Art. 6 - Norma finanziaria

1. Per l'attuazione delle finalità previste dalla presente legge per l'anno 2004, ivi comprese le eventuali spese di funzionamento dell'organismo regionale di cui all'art. 54, gli oneri sono complessivamente valutati in € 50.000,00 e ripartiti come di seguito indicati:

- € 10.000,00 alla ASL di Pescara per l'attività svolta presso il Centro di riferimento regionale con sede presso la stessa ASL;
- € 40.000,00 da ripartirsi rispettivamente nell'ammontare di € 8.000,00 fra le altre ASL della Regione per l'attività svolta dai centri di ascolto localizzati nelle sedi delle stesse;

2. Per la copertura degli oneri di cui al precedente comma si provvede mediante lo stanziamento di € 50.000,00 iscritto nell'ambito della U.P.B. 13 01 005 sul Cap. 71534 denominato "Interventi per contrastare il fenomeno del mobbing".

3. Per gli esercizi successivi lo stanziamento sarà determinato ed iscritto sul pertinente capitolo con le rispettive leggi di bilancio ai sensi della L.R.C. 3/2002.

Art. 7 - Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul BURA.

INIZIATIVA LEGISLATIVA

MOLESTIE SESSUALI CAMERA DEI DEPUTATI

PROPOSTA DI LEGGE N. 596 d'iniziativa del deputato PRESTIGIACOMO, presentata il 6 giugno 2001 **Norme per la tutela della persona che lavora contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro**

Art.1. - Molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento di inequivoca connotazione sessuale, di datori di lavoro, superiori, colleghi e subordinati, che sia evidentemente indesiderato od offensivo della dignità della persona che lo subisce.
2. Costituisce molestia sessuale aggravata il comportamento di cui al comma 1, qualora il rifiuto o l'accettazione di tale comportamento sia motivo esplicito o implicito di discriminazione all'accesso al lavoro, alla formazione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o comunque di intimidazione e utilità nell'ambiente stesso di lavoro.

Art.2. - Obblighi del datore di lavoro

1. 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 più opportune di natura informativa e formativa al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Art.3. - Consiglieri di parità

1. I consiglieri di parità previsti dall'articolo 1 del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, svolgono anche funzioni di assistenza e consulenza a favore dei dipendenti che subiscono atti di molestia sessuale garantendo la riservatezza quando richiesta dagli interessati.
2. Il consigliere di parità si attiva, ove richiesto, al fine di promuovere i tentativi di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile su istanza della persona che ha subito molestie sessuali e che intende agire in giudizio.

Art.4. - Azioni positive

1. I progetti di azioni positive che comprendono espressamente interventi di prevenzione, formazione ed informazione sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono ammessi ai benefici di cui all'articolo 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

Art.5. - Azioni in giudizio

1. La persona che ha subito molestie o ricatti sessuali nel luogo di lavoro può ricorrere in giudizio per ottenere il risarcimento del danno che deve essere liquidato dal giudice in forma equitativa.

Art.6. - Dimissioni per giusta causa

1. I lavoratori vittime di molestie o di ricatti sessuali da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici hanno il diritto di recedere dal contratto di lavoro per giusta

causa. In tale caso, il datore di lavoro è obbligato alla corresponsione di un indennizzo determinato dal giudice di importo variabile da sei a ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione complessiva, ferme restando le norme vigenti che disciplinano la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art.7. - False denunce

1. Qualora il lavoratore abbia ingiustamente e falsamente denunciato di avere subito molestie sessuali sul luogo di lavoro, è tenuto al risarcimento del danno nei confronti della persona accusata.
2. Il giudice adito liquida il danno di cui al comma 1 secondo i principi e le norme dell'ordinamento giuridico.

SENATO DELLA REPUBBLICA

DISEGNO DI LEGGE N. 889 d'iniziativa dei senatori TOIA, DATO, TREU, MAGISTRELLI, BAIO DOSSI, SOLIANI, DENTAMARO, GIARETTA, MANZIONE, MONTAGNINO, SCALERA, BATTISTI, CAVALLARO, COLETTI, DALLA CHIESA, D'ANDREA, CAMBURSANO, BASTIANONI, CASTELLANI, VERALDI e VALLONE, presentato il 26 novembre 2001 **Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro**

Art.1. - Molestie sessuali

1. Ai fini della presente legge, costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.
2. Assumono particolare rilevanza le molestie sessuali che, esplicitamente o implicitamente, siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed alla estinzione del rapporto di lavoro.
3. Costituiscono comportamenti discriminatori ai sensi dell'articolo 4, commi 1 e 2, della legge 10 aprile 1991, n. 125, le molestie che influiscono sulle decisioni inerenti alla costituzione, svolgimento o estinzione del rapporto di lavoro.

Art.2. - Ambito di applicazione

1. I comportamenti illeciti di cui all'articolo 1, comma 1, riguardano tutte le lavoratrici ed i lavoratori appartenenti a tutte le tipologie di rapporti di lavoro.
2. La tutela è altresì estesa alla fase di trattativa precedente alla costituzione del rapporto.

Art.3. - Nullità di atti discriminatori

1. Tutti gli atti o patti che derivino da atto discriminatorio per sesso conseguente alla molestia sessuale e, particolarmente, da ricatti o minacce accompagnati a molestia sessuale, sono nulli.

Art.4. - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, pubblico o privato, che abbia alle proprie dipendenze oltre quindici lavoratori, è tenuto ad adottare, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali, le iniziative necessarie ai fini della formazione, della informazione e della prevenzione relative alle problematiche di cui all'articolo 1.

2. Qualora siano denunciati al datore di lavoro i comportamenti di cui all'articolo 1, egli ha l'obbligo di porre in atto procedure tempestive e imparziali di accertamento, assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti.

Art.5. - Ulteriori competenze dei consiglieri di parità

1. I consiglieri di parità di cui all'articolo 8 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e i centri per la parità e le pari opportunità aziendali di cui al comma 3 dell'articolo 1 della medesima legge, svolgono anche funzione di assistenza e consulenza per le lavoratrici ed i lavoratori che subiscano atti di molestia o ricatti sessuali, garantendo la riservatezza ogni volta che gli interessati intendano mantenerla. Tali funzioni dei consiglieri di parità devono essere portate a conoscenza dei lavoratori e delle lavoratrici nelle singole aziende, mediante affissione del presente articolo, in luogo accessibile a tutti, a cura dei datori di lavoro.

2. Ai consiglieri di parità devono essere assegnati mezzi e strumenti necessari, per l'espletamento anche del compito di cui al comma 1, a cura dell'ufficio del lavoro competente ai sensi dell'articolo 8 della legge 10 aprile 1991, n. 125. Con decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale definisce, nell'ambito delle ordinarie dotazioni di bilancio, gli strumenti ed i mezzi di cui i consiglieri di parità devono essere dotati, sia per i fini della citata legge n. 125 del 1991 sia in relazione alle funzioni di cui alla presente legge, ed impartisce precise direttive circa l'assistenza legale dei consiglieri di parità per tutte le ipotesi in cui essi sono legittimati a stare in giudizio.

3. I datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti portano a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, il nome, il recapito e le competenze del consigliere di parità.

Art.6. - Conseguenze dei comportamenti scorretti

1. Le promozioni, le migliori qualifiche o i trasferimenti ottenuti con comportamenti scorretti a connotazione sessuale sono annullabili a richiesta della persona danneggiata.

Art.7. - Dimissioni per giusta causa

1. Qualora gli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 1, siano tenuti direttamente dal datore di lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori molestati hanno diritto di recedere dal contratto di lavoro per giusta causa. In tal caso il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere, in proporzione alla gravità del comportamento molesto, un'indennità d'importo compreso tra le due e le dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e comunque non superiore, nel contratto di lavoro a tempo determinato, al numero dei mesi mancanti alla cessazione del rapporto.

Art.8. - Responsabilità disciplinare

1. I comportamenti vietati dalla presente legge costituiscono illecito disciplinare, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva. La recidiva costituisce sempre motivo di aggravamento delle sanzioni.

2. Analoga responsabilità si configura nell'ipotesi di denuncia di fatti inesistenti, compiuta al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro.

Art.9. - Azioni in giudizio

1. La persona che abbia subito molestie nel luogo di lavoro o sia esposta comunque ai comportamenti di cui all'articolo 1 e non ritenga di avvalersi della procedura di conciliazione prevista dai contratti collettivi, ma intenda agire in giudizio nei confronti dell'autore delle molestie, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, anche attraverso il consigliere di parità, ove esista, ferma restando l'applicazione, anche alle ipotesi considerate nella presente disciplina, dell'articolo 8, comma 8, della legge 10 aprile 1991, n. 125. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile e le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. Con lo stesso provvedimento di cui all'articolo 15, primo comma, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, il pretore condanna altresì il responsabile del comportamento molesto al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai dipendenti pubblici.

Art.10. - Azioni positive e attività d'informazione

1. Costituiscono azioni positive, anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'articolo 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125, i progetti che comprendono piani dettagliati di prevenzione, formazione ed informazione nella materia oggetto della presente legge, presentati dai soggetti e con le modalità di cui al medesimo articolo 2 della citata legge n. 125 del 1991.

2. Apposite campagne di informazione sono predisposte annualmente dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici e dalle commissioni regionali, sul tema delle molestie sessuali.

Art.11. - Nullità dei provvedimenti di ritorsione

1. I provvedimenti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore dipendente che abbia denunciato comportamenti di molestia da parte del datore di lavoro o di superiori gerarchici, in qualunque modo peggiorativi della sua condizione, quali trasferimenti, licenziamenti e simili, adottati entro un anno dal momento della denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio.

2. È tuttavia consentita la prova contraria ai sensi dell'articolo 2728, secondo comma, del codice civile.

3. Analogo trattamento è riservato ai testimoni che hanno deposto in senso conforme alla denuncia.

Art.12. - Assemblee

1. Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le lavoratrici e i lavoratori, separatamente, hanno diritto a tre ore di assemblea annue, fuori dall'orario di lavoro, per discutere sul tema dei rapporti sui luoghi di lavoro e sui comportamenti molesti per ragioni di sesso nell'ambiente di lavoro, garantendo comunque il diritto alla riservatezza. Le assemblee sono indette con le modalità e si svolgono nelle forme di cui al predetto articolo 20 della citata legge n. 300 del 1970.

MOBBING

SENATO DELLA REPUBBLICA

Schema di testo unificato predisposto dal relatore per i disegni di legge n. 122 e connessi in materia di tutela dei lavoratori dal fenomeno del mobbing¹²¹

Articolo 1. - *Definizione ed ambito di applicazione*

1. La presente legge ha la finalità di dettare i principi fondamentali in tema di *mobbing*, intendendosi per tale la violenza o persecuzione psicologica, come definita dal comma 2. Sono fatte salve le competenze delle Regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano con riferimento agli interventi socio-sanitari in materia.

2. Si intende per violenza o persecuzione psicologica ogni atto o comportamento adottati dal datore di lavoro, dal committente, dall'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, da superiori ovvero da colleghi di pari grado o di grado inferiore, con carattere sistematico, intenso e duraturo, finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore. Gli atti o comportamenti devono esseri idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della lavoratrice o del lavoratore.

Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano a tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, indipendentemente dalla loro natura, nonché dalla mansione svolta e dalla qualifica ricoperta.

Articolo 2. - *Attività di prevenzione e di accertamento. Codici antimolestie*

1. I datori di lavoro o i committenti, pubblici o privati, ovvero gli utilizzatori ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e le rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative necessarie, intese a prevenire e a contrastare i fenomeni di violenza e di persecuzione psicologica di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Qualora siano denunciati, da parte di singoli o di gruppi di lavoratori, atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, il datore di lavoro, il committente o l'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sentite le rappresentanze sindacali e ricorrendo, ove ne ravvisi la necessità, a forme di consultazione dei lavoratori dell'area interessata, provvede tempestivamente all'accertamento dei fatti denunciati e predispone misure idonee per il loro superamento.

3. I soggetti che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro hanno la facoltà di adottare codici antimolestie e, in particolare, codici volti alla prevenzione degli atti e comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, anche mediante procedure di carattere conciliativo e tecniche incentivanti.

Articolo 3. - *Attività di informazione*

1. I datori di lavoro o i committenti, pubblici o privati, ovvero gli utilizzatori ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e le rappresentanze sindacali pongono in essere iniziative di informazione periodica sulle fattispecie di cui all'articolo 1, comma 2.

2. I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di cinque ore su base annuale, per discutere riguardo alle violenze ed alle persecuzioni psicolo-

¹²¹ Commissione Lavoro del Senato in sede referente, seduta del 28 giugno 2005.

giche di cui all'articolo 1, comma 2. Le riunioni sono indette e si svolgono con le modalità e con le forme di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 4. - Potere di disposizione

1. Il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta, nei confronti dei soggetti che pongono in essere gli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, il provvedimento di disposizione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

2. La mancata ottemperanza alla disposizione, emanata ai sensi del comma 1, comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 1.000,00 ad euro 6.000,00. Nei confronti dei lavoratori la mancata ottemperanza di cui al primo periodo comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 300,00 ad euro 600,00.

Articolo 5. - Tutela giudiziaria

1. Qualora vengano posti in essere atti o comportamenti definiti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, di organizzazioni sindacali, il tribunale territorialmente competente in funzione di giudice del lavoro, nei cinque giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina al responsabile del comportamento denunziato, con provvedimento motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo, dispone la rimozione degli effetti degli atti illegittimi, stabilisce le modalità di esecuzione della decisione e determina in via equitativa la riparazione pecuniaria dovuta al lavoratore per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento. Contro tale decisione è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione davanti al tribunale, che decide in composizione collegiale, con sentenza immediatamente esecutiva, la quale determina altresì in via equitativa la riparazione pecuniaria per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione della medesima. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al primo periodo non può essere revocata fino alla sentenza del tribunale che definisce il giudizio instaurato ai sensi del secondo periodo.

2. Qualora dagli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, derivi un pregiudizio per il lavoratore, quest'ultimo ha diritto al risarcimento dei danni, ivi compresi quelli non patrimoniali, da far valere in sede di giudizio di cognizione ordinaria. Resta comunque fermo quanto previsto dall'articolo 13 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, e successive modificazioni.

3. Le variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni e negli incarichi ed i trasferimenti che costituiscano atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, nonché le dimissioni determinate dai medesimi atti o comportamenti sono impugnabili ai sensi dell'articolo 2113 del codice civile, secondo, terzo e quarto comma, fatto salvo il risarcimento dei danni ai sensi del comma 2 del presente articolo.

4. Resta ferma la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche.

5. È fatta salva la competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità ai sensi dell'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

Articolo 6. - Pubblicità del provvedimento del giudice

1. Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che della sentenza di accoglimento ovvero di rigetto di cui all'articolo 5 venga data informazione, a cura del datore di lavoro, del committente o dell'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, mediante lettera ai lavoratori interessati, per unità produttiva o amministrativa nella quale si sia manifestato il caso di violenza o persecuzione psicologica, oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali azioni.

Articolo 7. - Norme finanziarie

1. Gli obblighi derivanti dagli articoli 2 e 3 a carico delle pubbliche amministrazioni, in qualità di datori di lavoro o di committenti, trovano applicazione esclusivamente nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio.

2. Dall'attuazione dei medesimi articoli 2 e 3 non possono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Proposta di legge contro la violenza morale o psichica in occasione di lavoro (mobbing)¹²² (BOZZA)**Art. 1 - Finalità e campo di applicazione**

1. La presente legge stabilisce i principi fondamentali per la tutela di lavoratori e lavoratrici contro la violenza morale o psichica in occasione di lavoro.

2. Agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge si intende per:

a) violenza morale o psichica in occasione di lavoro: atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore;

b) diagnosi di sindrome correlata: diagnosi che, in base al protocollo di cui all'allegato I, soddisfa le seguenti condizioni: riscontro di un'anamnesi positiva per violenza morale o psichica in occasione di lavoro; accertamento di disturbi fisici o psicopatologici o psicosomatici o del comportamento, diagnosticati secondo le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità; l'essere tali disturbi conseguenza della violenza morale o psichica in occasione di lavoro, anche in presenza di patologie preesistenti.

3. Ai fini e per gli effetti della presente legge, si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche, fatte salve le disposizioni specifiche contenute nella presente legge.

Art. 2 - Attività di prevenzione

1. Il datore di lavoro:

a) valuta i rischi relativi alle situazioni di violenza morale o psichica in occasione di lavoro a norma dell'art. 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche;

¹²² Predisposta dalla Commissione istituita dal Ministero della Funzione pubblica (decreto del 19 settembre 2002) e coordinata dal Prof. Michele Piccioni, docente di Clinica psichiatrica dell'Università "La Sapienza" di Roma.

b) adotta, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, le misure organizzative e gestionali necessarie ai fini della prevenzione delle situazioni di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, ivi comprese apposite regole di comportamento, tenendo conto anche dell'esigenza di promuovere condizioni di pari opportunità; ne richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori e permette ai lavoratori di verificarne l'applicazione mediante il rappresentante per la sicurezza;

c) prende, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, per il caso di individuata situazione di violenza morale psichica in occasione di lavoro, appropriati provvedimenti al fine di garantirne la pronta cessazione;

d) assicura che ciascun lavoratore o rappresentante per la sicurezza riceva una formazione specifica e adeguata in ordine ai rischi relativi alle situazioni di violenza morale o psichica in occasione di lavoro e alle misure adottate per la prevenzione delle predette situazioni.

2. I lavoratori osservano le misure organizzative e gestionali adottate dal datore di lavoro ai fini della prevenzione delle situazioni di violenza morale o psichica in occasione di lavoro.

3. Il medico competente, fatti salvi gli accertamenti sanitari di cui all'art. 17, comma 1, lettere b) e i), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche, effettua, su richiesta del lavoratore, in collaborazione con i medici specialisti di cui all'art. 17, comma 2, del predetto decreto, l'accertamento di disturbi correlabili a violenza morale o psichica in occasione di lavoro e ne comunica l'esito allo stesso lavoratore.

4. Il rappresentante per la sicurezza:

a) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione delle situazioni di violenza morale o psichica in occasione di lavoro;

b) segnala immediatamente al datore di lavoro le presunte situazioni di violenza morale o psichica in occasione di lavoro individuate nel corso della sua attività e, qualora ritenga che non siano presi provvedimenti idonei, può informare i centri di cui all'art. 3, se istituiti, e i servizi di prevenzione e protezione dell'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente.

Art. 3 - Centri regionali per la diagnosi e la terapia dei disturbi correlabili a violenza morale o psichica in occasione di lavoro - Livelli essenziali delle prestazioni

1. Per la diagnosi e la terapia dei disturbi correlabili a violenza morale o psichica in occasione di lavoro, il lavoratore interessato può rivolgersi ad appositi centri pubblici o istituti specializzati di diritto pubblico che le Regioni possono istituire o utilizzare.

2. I centri di cui al comma 1 sono interconnessi a livello nazionale; impiegano mezzi e sistemi idonei anche per i portatori di handicap; utilizzano personale specificamente formato e dedicato; prevedono adeguate figure professionali e necessariamente le seguenti: medico legale, medico del lavoro, psichiatra, psicologo clinico o del lavoro. Ai fini della formulazione della diagnosi, il centro può avvalersi di altre figure specialistiche convenzionate.

3. All'esito degli accertamenti svolti, i centri di cui al comma 1 comunicano al lavoratore interessato una delle seguenti diagnosi: sindrome correlata, sindrome non correlata o sindrome allo stato non sufficientemente correlabile.

4. In caso di diagnosi di sindrome correlata, il centro può assicurare direttamente o indirettamente la terapia al lavoratore.

Art. 4 - Nullità degli atti o patti riconducibili a violenza morale o psichica in occasione di lavoro

1. È nullo qualsiasi patto od atto riconducibile a violenza morale o psichica in occasione di lavoro.

Art. 5 - Azioni in giudizio

1. Ferma restando l'azione ordinaria, il lavoratore affetto da sindrome correlata diagnosticata a norma dell'art. 3, comma 3, della presente legge, può ricorrere al tribunale in funzione di giudice del lavoro competente per territorio.

Il giudice adito, nei cinque giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, qualora ritenga fondato il ricorso, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo ordina al datore di lavoro la cessazione degli atti, atteggiamenti o comportamenti pregiudizievoli, adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti e stabilisce le modalità di esecuzione della decisione. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice competente definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

2. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti la medesima autorità giudiziaria competente per territorio, che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni dell'art. 413 e seguenti del Codice di procedura civile.

3. Nel giudizio di opposizione il lavoratore può proporre azione di risarcimento danno conseguente a violenza morale o psichica in occasione di lavoro.

4. Il datore di lavoro che non ottempera ai decreti, di cui ai commi 1 e 5 del presente articolo, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione, è punito ai sensi dell'art. 650 del Codice penale.

5. Nel caso dei rapporti di lavoro di cui all'art. 3 del t.u. 30 marzo 2001, n. 165, il ricorso deve essere proposto al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via d'urgenza con le modalità di cui al comma 1. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

6. Qualora venga presentato ricorso in via d'urgenza ai sensi del presente articolo, non trovano applicazione l'art. 410 del Codice di procedura civile e l'art. 65 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art 6 - Liquidazione equitativa e riparazione del danno

1. Il giudice liquida ogni danno conseguente a violenza morale o psichica in occasione di lavoro, ivi compresi il danno biologico e il danno esistenziale anche in modo disgiunto.

2. Nei casi in cui la pubblicità della decisione di merito può contribuire a riparare il danno, il giudice, su istanza di parte, ordina, a cura e spese del soccombente, che il provvedimento sia pubblicato, mediante inserzione per estratto, in uno o più giornali, di cui uno almeno a diffusione nazionale.

ALLEGATO I

Protocollo valutativo di patologia stress correlata a violenza morale o psichica in occasione di lavoro

1. Valutazioni cliniche:

- Anamnesi (familiare; patologica remota; patologica prossima)
- Anamnesi occupazionale
- Sintomatologia
- Anamnesi sociale (amicizia; tempo libero; eventi di vita; conciliazione vita/lavoro)
- Risorse
- Futuro
- Farmaci
- Esame obiettivo e specialistico
- Esame psichiatrico e psicologico

2 Valutazione psicodiagnostica:

Alterazioni dello stato di benessere indotte da situazioni di violenza morale o psichica in occasione di lavoro:

- Alterazioni dell'equilibrio socioemotivo
- Alterazioni dell'equilibrio psicofisiologico
- Alterazioni del comportamento

Strumenti di rilevamento soggettivo:

- Questionario per la rilevazione della violenza morale o psichica in occasione di lavoro (R. Gilioli e coll.)
- Questionario sullo stress da lavoro (medicina del lavoro di Helsinki)
- Questionario di personalità – MMPI 2 (forma intera)
- Test di dinamismo mentale – Matrici progressive di Raven
- Test proiettivi – Il reattivo di disegno di Wartegg
- Questionario dei disturbi soggettivi (M.G. Cassitto e coll.)
- Questionario del tono dell'umore – Mood scale

L'esecuzione del protocollo non può avvenire in meno di tre giorni e deve effettuarsi *preferibilmente* in regime di day hospital

INDICE GENERALE

- 3 Presentazione
Lucia Basso Consigliera regionale di parità del Veneto

Parte prima LA NORMATIVA COMUNITARIA

- 9 Capitolo primo LE MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO
17 Capitolo secondo IL MOBBING SUL POSTO DI LAVORO
23 Capitolo terzo IL CONSIGLIERE NELLE IMPRESE

Parte Seconda LA SITUAZIONE IN ITALIA

- 27 Capitolo primo LA LEGISLAZIONE
31 Capitolo secondo LA CONTRATTAZIONE
33 Capitolo terzo INIZIATIVA LEGISLATIVA

Appendice

39 DOCUMENTAZIONE COMUNITARIA

39 TRATTATI

- 39 TRATTATO CHE ISTITUISCE LA COMUNITÀ EUROPEA
43 CARTA EUROPEA DEI DIRITTI
43 TRATTATO CHE ADOTTA UNA COSTITUZIONE PER L'EUROPA

45 NORMATIVA SPECIFICA

- 45 Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 **sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro**
- 46 Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 **sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro**
ALLEGATO / Tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro *Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali*
- 56 Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994 **sulla designazione di un consigliere nelle imprese**
ALLEGATO / *Modello di dichiarazione che può servire come punto di partenza per la dichiarazione che deve effettuare il datore di lavoro*

- 58 Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 - **Il mobbing sul posto di lavoro**
- 61 Comunicazione della Commissione dell'11 marzo 2002 - **Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006**
- 75 Parere della Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere del 9 dicembre 2004 **sulla promozione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro**
- 76 Risoluzione del Parlamento europeo del 17 febbraio 2005 **sulla promozione della salute e della sicurezza sul lavoro**

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

- 85 LA NORMATIVA NAZIONALE
- 85 COSTITUZIONE E NORME GENERALI
- 85 COSTITUZIONE
- 86 CODICE CIVILE
- 87 CODICE PENALE
- 90 DIRITTO DEL LAVORO E NORME SPECIFICHE
- 90 LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 - **Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento**
- 92 CIRCOLARE INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003 **Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche.**
- 97 DECRETO MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI 27 aprile 2004
Elenco delle malattie per le quali è' obbligatoria la denuncia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 139 del testo unico, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.
- 101 TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE DEL LAZIO
SENTENZA 5 maggio 2005 sui Ricorsi riuniti n. 2532/2004 e n. 9497/2004,
- 106 LEGGE 10 aprile 1991, n. 125 - **Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro**

109 LA CONTRATTAZIONE

109 Settore pubblico

109 PRESIDENZA DEL CONSIGLIO - DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA
Codici di comportamento per la pari dignità delle persone nei luoghi di lavoro Lettera aperta a tutte le Amministrazioni del 25 marzo 1993

110 DIRETTIVA DEL MINISTERO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni

114 DAI CONTRATTI

122 Settore privato

122 AZIENDE DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

125 AZIENDE AGRICOLE E FLOROVIVAISTE

126 AZIENDE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI

129 AZIENDE DEL SETTORE TESSILE-ABBIGLIAMENTO-MODA PMI

131 CODICI DI CONDOTTA

131 ELECTROLUX ZANUSSI / **Codice di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini in azienda**

134 ATM E SATTI DI TORINO / **Accordo di clima**

137 REGIONE PIEMONTE / **Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori**

143 ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE / **Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare**

147 MINISTERO DELL'INTERNO - COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ / **Codice di condotta antimobbing**

149 UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA / **Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali**

153 AZIENDA SANITARIA DI NAPOLI / **Codice di condotta per la prevenzione della psicopatologia da mobbing delle lavoratrici e dei lavoratori**

161 LE LEGGI REGIONALI

- 161 LEGGE REGIONALE (Lazio) 11 luglio 2002, n. 16
Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro
- 161 CORTE COSTITUZIONALE SENTENZA del 19 dicembre 2003, n. 359
- 169 LEGGE REGIONALE (Umbria) 28 febbraio 2005, n. 18
Tutela della salute psicofisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing
- 172 LEGGE REGIONALE (Friuli Venezia Giulia) 8 aprile 2005, n. 7
Interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro.
- 176 LEGGE REGIONALE (Abruzzo) 11 AGOSTO 2004, n. 26
Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro

179 INIZIATIVA LEGISLATIVA

- 179 MOLESTIE SESSUALI
- 179 PROPOSTA DI LEGGE N. 596 d'iniziativa del deputato PRESTIGIACOMO, presentata il 6 giugno 2001 - **Norme per la tutela della persona che lavora contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro**
- 180 DISEGNO DI LEGGE N. 889 d'iniziativa dei senatori TOIA ed altri, presentato il 26 novembre 2001 - **Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro**
- 183 MOBBING
- 183 Schema di testo unificato predisposto dal relatore per i disegni di legge n. 122 e connessi in materia di tutela dei lavoratori dal fenomeno del mobbing** (Commissione Lavoro del Senato in sede referente, seduta del 28 giugno 2005)
- 185 Proposta di legge contro la violenza morale o psichica in occasione di lavoro** (Presentata dalla Commissione costituita dal Ministero della Funzione pubblica il 19 settembre 2002).

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DEL VENETO

- 5 Dal *Programma* delle attività 2005-2006
- 6 Molestie sessuali e mobbing. *Perché un Laboratorio di formazione?*
- 193 La Consigliera di parità
- 194 Cosa fanno le Consigliere regionali e provinciali?
- 195 Indirizzi

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

È un pubblico ufficiale chiamato a svolgere funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro.

Già prevista dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e da disposizioni precedenti, questa figura istituzionale è disciplinata dal Decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 ed è presente *a livello nazionale, regionale e provinciale*.

Per l'incarico sono richiesti *requisiti di specifica e comprovata competenza ed esperienza pluriennale* in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro.

Sono nominate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, *pubblicato nella Gazzetta Ufficiale insieme al curriculum*. Il mandato dura quattro anni e può essere rinnovato una sola volta.

Per le consigliere regionali e provinciali è necessaria la designazione, rispettivamente, delle Regioni e delle Province, che sono tenute a fornire l'ufficio, il personale, la strumentazione e le attrezzature necessarie.

Per rafforzare le funzioni delle Consigliere, consentire lo scambio d'informazioni, esperienze e buone prassi e accrescere l'efficacia della loro azione, è stata istituita la *Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, coordinata dalla Consigliera nazionale*.

UFFICIO DELLE CONSIGLIERE NAZIONALI

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per del Mercato del Lavoro – Divisione IV
Via Flavia, 6 – 00192 Roma.

CONSIGLIERE

Isabella Rauti (effettiva) Tel. 06-46832726
Daniela De Blasio (supplente) Tel. 06-46832560
E-mail: consigliernazionaleparita@welfare.gov.it

Cosa fanno le Consigliere regionali e provinciali?

- Si occupano dei casi di discriminazione di rilevanza regionale e provinciale
- sostengono le *politiche attive del lavoro secondo le dimensioni di genere* e si adoperano affinché la programmazione delle politiche di sviluppo territoriale risulti coerente rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- promuovono l'*attuazione delle politiche di pari opportunità* da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro
- promuovono *azioni positive* (comprese quelle volte a favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con quella familiare) e ne verificano i risultati
- vigilano sul *rispetto del principio di non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro*. In particolare: - rilevano le situazioni di squilibrio di genere; - collaborano con le Direzioni provinciali e regionali del lavoro per individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa sulle pari opportunità e contro le discriminazioni, anche mediante progetti di formazione
- diffondono la *conoscenza, l'informazione, la formazione* delle pari opportunità e lo scambio di *buone prassi*
- promuovono *azioni in giudizio* (individuali e collettive) contro le violazioni della normativa nelle materie di loro competenza.
- fanno parte di Commissioni e organismi istituzionali che si occupano di politiche del lavoro e di pari opportunità e delle Commissioni regionali e provinciali tripartite
- partecipano ai Tavoli di partenariato locale ed ai Comitati di sorveglianza
- collaborano con gli assessori al lavoro e con organismi di parità degli enti locali.

La Consigliera regionale di parità del Veneto è Lucia Basso nominata il 29 ottobre 2003 con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro per le Pari opportunità (Gazzetta Ufficiale n. 274 del 25 novembre 2003), a seguito di Concorso nazionale.

Il suo Ufficio è stato formalmente istituito con Delibera della Giunta Regionale del Veneto n. 2667 del 20 settembre 2005.

UFFICIO presso VENETO LAVORO
Via Ca' Marcello, 67 – 30172 Mestre (Venezia)
Tel. 041 2794410 -11-12 Fax: 041 2794426
E-mail: consigliera.parita@regione.veneto.it

A DISPOSIZIONE
martedì e giovedì previo appuntamento

INDIRIZZI

CONSIGLIERE PROVINCIALI DI PARITÀ DEL VENETO

BELLUNO

Turchetto Laura (effettiva)
Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Belluno
Via S. Andrea 5 32100 BELLUNO
Tel.: 338-7181609
E-mail: consiglieraparita@provincia.belluno.it
www.Provincia di Belluno – Consigliere di Parità

PADOVA

Veronese Ivana (effettiva)
Scalori Marina (supplente)
Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Padova
Settore Formazione e Lavoro
Piazza Bardella, n. 2
La Cittadella – Zona Stanga 35131 PADOVA
Tel.: 049-8201029 Fax: 049-8201030
E-mail: consigliera.parita@provincia.rovigo.it
www.Provincia di Padova – Consigliere di Parità

ROVIGO

Vegna Annalisa (effettiva)
Battan Maria Rosa (supplente)
Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Rovigo
Area Personale e Mercato del lavoro
Via Ricchieri (detto Celio), 10 45100 ROVIGO
Tel.: 0425-386441 Fax: 0425-386440
E-mail: consigliera.parita@provincia.rovigo.it
www.Provincia di Rovigo – Consigliera di Parità

TREVISO

Comin Valentina (effettiva)
Battan Maria Rosa (supplente)
Ufficio Consigliera di parità Provincia di Treviso
Settore Politiche del Lavoro - Centro per l'impiego
Viale della Repubblica, 193 31100 TREVISO
Tel.: 0422-656640 Fax: 0422-694444
E-mail: consiglieraparita@provincia.treviso.it

VENEZIA

Vedova Federica (effettiva)
Morra Maria Grazia (supplente)
Ufficio Consigliera di parità
c/o Centro Servizi per l'Impiego di Mestre
Via Ca' Venier, 8 30172 MESTRE (VE)
Tel.: 041-2501302 Fax: 041-2501356
E-mail: consigliera.parita@provincia.venezia.it
Www.Provincia di Venezia

VERONA

Perini Maria Luisa (effettiva)
Muchon Giusy (supplente)
Ufficio Consigliera di parità Provincia di Verona
Settore Lavoro
Via delle Franceschine, 10 37122 VERONA
Tel.: 045-9288885 (diretto) 045-9288833 (segreteria) Fax: 045-9288805
E-mail: consigliera.parita@provincia.vr.it

VICENZA

Trentin Maria Irene (effettiva)
Lovisetto Mioni Ester (supplente)
Ufficio Consigliera di parità Provincia di Vicenza
Palazzo Araldi della Torre
Contrà SS. Apostoli, 18 36100 VICENZA
Tel.: 0444-908377
E-mail: consigliere.parita@provincia.vicenza.it
Www.Provincia di Vicenza

GIUNTA REGIONALE DEL VENETO

Isi Coppola
Politiche di bilancio e pari opportunità
Palazzo Balbi
Dorsoduro 3901 30123 VENEZIA
Tel.: 041-2792827 Fax: 041- 2792856
E-mail: ass.bilancio@regione.veneto.it

Elena Donazzan
Politiche dell'istruzione e della formazione
Palazzo Balbi
Dorsoduro 3901 30123 VENEZIA
Tel.: 041-2792980 Fax: 041- 2792957
E-mail: ass.formazione@regione.veneto.it

COMMISSIONE REGIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Dorsoduro 3494/A 30123 VENEZIA
Tel.: 041-2791494/73 Fax: 041-2791493
E-mail: commissione.pari.opportunità@regione.veneto.it

PROGRAMMA EDITORIALE

Questo volume fa parte del *programma editoriale* della Consigliera regionale di parità del Veneto che si propone di *far fronte alla vastità e complessità della normativa in materia di lavoro femminile, di parità e pari opportunità e di mercato del lavoro* e di offrire uno strumento utile adeguato per lo svolgimento della *molteplicità dei compiti che le sono affidati*.

Il programma si articola in due Collane

Materiali di Documentazione

Normative comunitarie, nazionali e regionali
e altri tipi di documenti ufficiali
indispensabili per svolgere le attività di ogni giorno.

Materiali di studio e ricerca

Risultati di studi e ricerche promossi dalla Consigliera,
esperienze positive e buone prassi.

Destinatari sono principalmente i soggetti, pubblici e privati, interessati alle materie e alle attività di competenza della Consigliera: - Organismi ed uffici che si occupano direttamente di pari opportunità (commissioni degli enti locali, comitati paritetici per le pari opportunità del settore pubblico e delle aziende private, consigliere di parità regionali e provinciali, assessori e uffici del personale); - dirigenti e funzionari del sindacato e delle imprese; - associazioni e altre realtà del volontariato; - biblioteche e centri di documentazione.

MATERIALI DI DOCUMENTAZIONE

Già pubblicati

1. *PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI. La normativa comunitaria e nazionale*
2. *TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI SUL LAVORO. Molestie sessuali e mobbing*

Prossimo volume

3. *CONSIGLIERE/A DI PARITÀ. Vademecum in forma di agile dizionario.*

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DEL VENETO

Stampato nel mese di febbraio 2006
presso la C.L.E.U.P. "Coop. Libreria Editrice Università di Padova"
Via G. Belzoni, 118/3 - 35121 Padova
(Tel. 049 8753496)
www.cleup.it