

PREVENIRE VIOLENZE E MOLESTIE NEL LUOGO DI LAVORO: UN OBBLIGO DI LEGGE E UN'OPPORTUNITÀ DI MIGLIORAMENTO

di Renata Borgato*

La legge 4/2021 ha ratificato la Convenzione 190/2019 OIL, la prima norma internazionale finalizzata a prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Con l'espressione "violenza e molestie" si indica tutto l'insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di attuarli, sia che si verifichino in un'unica occasione sia ripetutamente e che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e includano la violenza e le molestie di genere.

Il National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) definisce la violenza nel posto di lavoro "ogni aggressione fisica, comportamento minaccioso o abuso verbale che si verifica nel posto di lavoro".

La Convenzione si riferisce alla violenza e alle molestie che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro. Ciò significa che essa si applica:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui il lavoratore o la lavoratrice ricevono la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;

- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

La lettera a è di particolare interesse in quanto dimostra che la tutela si attua anche nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che, ai sensi del d.lgvo 81/17, effettuano il proprio lavoro con modalità di "lavoro agile" e quindi si trovano a operare in situazioni non standard.



Le prescrizioni della Convenzione sono integrate dalle disposizioni della Raccomandazione n. 206 che, come da dettato normativo, vanno "considerate congiuntamente".

La correlata Raccomandazione 206 individua i settori o le professioni e le

modalità di lavoro che presentano una maggiore probabilità di esposizione alla violenza e alle molestie. Tra essi l'articolo 9 indica: *il lavoro notturno, il lavoro svolto in maniera isolata, il settore sanitario, il settore dei servizi di alloggio e di ristorazione, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, il settore dei trasporti, dell'istruzione o dell'intrattenimento.*

La ratifica della Convenzione impegna a includere la violenza e le molestie nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, a identificare i pericoli e a valutare i rischi relativi alla violenza e alle molestie e ad adottare misure per prevenirli e tenerli sotto controllo, con la partecipazione delle e dei dipendenti e delle e dei rispettivi rappresentanti. Queste disposizioni si limitano peraltro a ribadire le obbligazioni già stabilite dalla precedente normativa e

* Esperta di formazione

riprese dal decreto 81/08 in cui si è completato l'obbligo generale già sancito collocando fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato a effettuare anche quelli "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli connessi alle differenze di genere".

Da questa specificazione si deduce che deve essere prestata attenzione alla prevenzione e gestione delle molestie sessuali come "discriminazioni ovvero comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

Contribuisce a una completa individuazione dei fattori da valutare il testo della norma ISO 45003: 2021 che ha per oggetto "Gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Salute psicologica e sicurezza sul lavoro - Linee guida per la gestione dei rischi psicosociali" e identifica nella presenza di violenze e molestie uno dei fattori di rischio psicosociale.

Tra i fattori sociali sul lavoro da valutare la ISO inserisce le molestie che definisce come comportamenti indesiderati, offensivi, intimidatori (di natura sessuale o non sessuale) che si riferiscono a una o più caratteristiche specifiche dell'individuo preso di mira (per esempio: identità di genere, religione o credo, orientamento sessuale, disabilità,

età) e il bullismo e la vittimizzazione che indicano atti ripetuti, comportamenti irragionevoli che possono presentare un rischio per la salute, la sicurezza e il benessere sul lavoro.

Nel comma 2 dell'art. 28 si specifica inoltre che il documento di valutazione dei rischi, oltre all'analisi di essi, deve contenere l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione da adottare ed esse, ai sensi dell'articolo 15, devono essere orientate alla massima sicurezza tecnologicamente fattibile.

La Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP) sottolinea che le misure di carattere repressivo di per sé non sono sufficienti, ma che devono essere affiancate da azioni di miglioramento del clima e strutturali.

Il corso di formazione "Migliorare le condizioni di lavoro attraverso l'eliminazione di discriminazioni, disuguaglianze e violenze" organizzato da Associazione Ambiente e Lavoro indaga sul complesso rapporto tra l'individuazione di una completa valutazione dei rischi che comprenda gli aspetti spesso non sufficientemente considerati e il conseguimento e mantenimento di un clima aziendale sano.

Entra poi nel merito specifico del tema di aggressioni e molestie indicando misure di intervento da adottare nella fase di prevenzione, valutazione e bonifica.