



Esecutivo Donne Nazionale

In occasione dell'8 marzo l'**INAIL** ha pubblicato in rete un interessante opuscolo dal titolo ***Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro.***

L'obiettivo, particolarmente apprezzabile, è quello di **fornire elementi di conoscenza che facilitino il riconoscimento di comportamenti qualificabili come molestie** fisiche o ricatti sul posto di lavoro. Troppo spesso, infatti, la conoscenza del fenomeno è approssimativa e la tendenza a sottovalutarlo è molto diffusa. Di conseguenza, le vittime non di rado non riescono a dare un nome al loro disagio, finendo magari per colpevolizzarsi, isolarsi, o addirittura a dimettersi. Anche gli eventuali testimoni rischiano di non essere consapevoli della gravità dei comportamenti a cui assistono, finendo per inquadrali nell'ambito di più o meno simpatiche goliardate. Il tutto finisce col perpetuare comportamenti illegittimi e deprecabili, che oltre ad avere rilevanza penale, hanno effetti deleteri sia sulla salute psicologica e fisica delle vittime che, di conseguenza, sulla qualità ed efficienza dell'ambiente di lavoro (assenze, calo di produttività, ecc.).

I primi capitoli dell'opuscolo sono dedicati alla definizione giuridica del fenomeno, e più in generale agli aspetti normativi e penalistici. Riportiamo di seguito le principali definizioni di legge.

L'art. 26, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 definisce **molestie** *"tutti quei comportamenti **indesiderati**, posti in essere per ragioni connesse al sesso e 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 e offensivo"*.

Tali atti assumono particolare rilevanza quando vengono effettuati nell'ambito del luogo di lavoro, in particolare quando sono accompagnati da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o del superiore gerarchico, relativamente alla costituzione, allo svolgimento e all'estinzione del rapporto di lavoro.

Sempre l'**articolo 26, comma 1 e 2 bis, del D.Lgs. 198/2006** considera assimilate alle discriminazioni le **molestie sessuali**, cioè *"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. Sono considerati discriminazioni anche quei trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di avere rifiutato i comportamenti offensivi descritti o di essersi sottomesso"*.

Particolare attenzione va portata al termine *"indesiderati"*, che potrebbe erroneamente portare a dedurre che si sia in un ambito fortemente soggettivo e quindi confuso.

In realtà, l'INAIL ci aiuta a uscire da questa apparente impasse affermando che - **se da un lato**, *soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto turnover, che comporta la scarsa conoscenza a livello personale... Ciò che per alcuni può essere considerato un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo* - **dall'altro lato** *"Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve però sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino. Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni. L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui*

tutti si sentono ascoltati e rispettati. La molestia sessuale, invece, viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.”

Ricordiamo a questo proposito che i datori di lavoro sono tenuti, a norma dell'**art. 2087 del codice civile**, *“ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro”*.

I capitoli successivi della guida INAIL forniscono informazioni utili a prevenire le molestie, ma anche a riconoscerle e ad affrontarle, indicando **cosa fare e a chi rivolgersi** nel caso in cui si subisca o si assista a tali comportamenti, evitando di scegliere il silenzio e preferendo fidarsi e affidarsi alle diverse figure di riferimento (RSA, RLS, Consigliere/a di Fiducia se presente, Medico Competente, Numero verde antiviolenza e stalking 1522 - gratuito e attivo H24 - Promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Secondo la guida INAIL, per riconoscere una molestia sessuale occorre definirne i **tratti essenziali**, e nello specifico:

- **molestie fisiche**: toccare, abbracciare, baciare, fissare;
- **molestie verbali**: allusioni sessuali, commenti, scherzi, battute a sfondo sessuale;
- **molestie informatiche**: messaggi, email o sms offensivi o sessualmente espliciti, avances inappropriate od offensive sui social network, ecc.

Vengono presi in considerazione anche gli **atti di violenza psicologica** come grida, offese, esclusioni da eventi sociali, assegnazione a mansioni dequalificanti, ecc.

La guida si conclude con un capitolo sugli strumenti per incentivare le buone pratiche per prevenire molestie e violenza sul lavoro: i cosiddetti codici aziendali.

Nei nostri settori, **Abi** e **Ania** hanno sottoscritto delle **dichiarazioni congiunte in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro**. Il nostro obiettivo è arrivare a estendere tali protocolli anche agli altri comparti del settore, prestando una particolare attenzione e costruendo un monitoraggio e interventi ad hoc per i luoghi di lavoro meno garantiti, come le reti assicurative, dove la presenza femminile è prevalente, le dimensioni aziendali ridotte e le tutele reali molto fragili a causa della non applicazione dell'art. 18 della legge 300/70.

Inoltre, per riuscire a estendere e ad applicare concretamente i protocolli in materia, è necessario allargare la conoscenza del fenomeno e degli strumenti per contrastarlo, sia tra i/le delegati/e che tra i lavoratori/e.

Per questo motivo, pensiamo che l'opuscolo dell'INAIL

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-ri-conoscere-per-prevenire-fenomeni-molestia.pdf> possa rappresentare un pratico ausilio per il nostro lavoro di difesa dei diritti e della dignità del/nel lavoro.

ESECUTIVO DONNE FISAC CGIL NAZIONALE