



## PROGETTI FORMATIVI o INFORMATIVI DI SENSIBILIZZAZIONE DEI LAVORATORI SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Francesco Barbaro  
Gennaio 2021



***Il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. le molestie e la violenza sui luoghi di lavoro Vanno condannate e prevenute in tutte le loro forme, nell'interesse tanto del datore di lavoro quanto dei lavoratori. Tali atteggiamenti provocano gravi conseguenze sociali ed economiche in quanto possono interessare qualsiasi posto di lavoro e qualsiasi lavoratore, indipendentemente dall'ampiezza dell'impresa, dal settore di attività o dalla forma di contratto o di relazione di lavoro. Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Ove siano state constatate molestie e violenza, occorre adottare misure adeguate nei confronti del/degli autore/i. Tali misure possono andare da sanzioni disciplinari al Licenziamento.***

- 1) Il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE (Confederazione europea delle imprese), UEAPME (Associazione europea dell'artigianato, delle piccole e medie imprese), CEEP (Associazione europea che rappresenta le imprese che svolgono servizi di interesse generale) e CES (Confederazione europea dei sindacati), come pure il comitato di collegamento EUROCADRES (Consiglio del personale professionale e manageriale europeo) e il CEC (Centro Europeo Consumatori) le condannano in tutte le loro forme. Essi ritengono che sia nell'interesse tanto del datore di lavoro quanto dei lavoratori affrontare la questione che può comportare gravi conseguenze sociali ed economiche. Legislazioni nazionali e comunitarie stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori contro le molestie e la violenza sul luogo di lavoro. Varie sono le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro.  
Esse possono:
  - essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale
  - costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici
  - avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, ad esempio clienti, pazienti, studenti, ecc.
  - andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche.Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono interessare qualsiasi posto di lavoro e qualsiasi lavoratore, indipendentemente dall'ampiezza dell'impresa, dal settore di attività o dalla forma di contratto o di relazione di lavoro. Peraltro alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio di altri. Nella pratica il fenomeno interessa tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori. Un accordo fra le parti tendente a dimensionare e prevenire il problema riguarda le forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali e corrisponde alla descrizione di cui al punto 3 seguente.
- 2) L' accordo ha l'obiettivo di:
  - sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro
  - fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.
- 3) Molestie e violenza sono l'espressione di comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono assumere varie forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza. Le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro. La violenza interviene quando uno o più lavoratori o dirigenti sono aggrediti in circostanze connesse al lavoro. Molestie e violenza possono essere esercitate da uno o più lavoratori o dirigenti, allo scopo e con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile.
- 4) Una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori possono ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro. Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della



direzione quanto dei lavoratori è disponibile per fornire consigli e assistenza. E possibile che procedure preesistenti siano adeguate a far fronte ai problemi di molestie e violenza. Una procedura adeguata deve ispirarsi ma non limitarsi alle seguenti considerazioni:

- é nell'interesse di tutte le parti agire con la discrezione necessaria per tutelare la dignità e la vita privata di tutti
- non vanno divulgate informazioni alle parti non implicate nel caso; - i ricorsi debbono essere esaminati e trattati senza indebiti ritardi
- tutte le parti coinvolte debbono fruire di un'audizione imparziale e di un trattamento equo
- i ricorsi debbono essere sostenuti da informazioni particolareggiate
- non vanno tollerate false accuse, che potranno esporre gli autori a misure disciplinari
- può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Ove siano state constatate molestie e violenza, occorre adottare misure adeguate nei confronti del/degli autore/i. Tali misure possono andare da sanzioni disciplinari al licenziamento. La/le vittimale deve/devono ricevere sostegno e, se del caso, essere assistita/e nel processo di reinserimento. I datori di lavoro, in consultazione con i lavoratori e/o i loro rappresentanti, elaborano, riesaminano e controllano tali procedure, al fine di garantirne l'efficacia nella prevenzione dei problemi e nella loro risoluzione, ove essi sorgano. Se del caso, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate ai casi di violenza esterna.

- 5) Nel contesto dell'articolo 139 del trattato l'accordo quadro autonomo europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo secondo le procedure e le prassi proprie alle parti sociali negli Stati membri e nei paesi dello Spazio economico europeo. Le parti firmatarie invitano altresì le relative organizzazioni associate nei paesi candidati ad attuare l'accordo. Le organizzazioni associate nel tempo riferiranno al comitato del dialogo sociale circa l'attuazione del documento. Durante i primi tre anni dalla data della sua sottoscrizione il comitato del dialogo sociale elaborerà e adotterà una tabella annuale con un quadro riassuntivo dell'andamento dell'attuazione dell'accordo. Nel quarto anno il comitato del dialogo sociale elaborerà una relazione completa sulle misure di attuazione; la relazione sarà adottata dalle parti sociali europee. Alla scadenza dei cinque anni dalla data della firma le parti firmatarie valuteranno e riesamineranno l'accordo, qualora una di esse ne faccia richiesta. In caso di dubbi circa il contenuto dell'accordo, le organizzazioni associate interessate possono, separatamente o congiuntamente, rivolgersi alle parti firmatarie che risponderanno alle domande congiuntamente o separatamente. Nel quadro dell'attuazione dell'accordo i membri delle parti firmatarie eviteranno di imporre alle PMI un onere di lavoro eccessivo. La sua attuazione non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione offerto ai lavoratori. L'accordo comunque non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, al livello appropriato, compreso quello europeo, accordi intesi ad adeguare e/o a completare le modalità in esso espresse di modo che esso tenga conto delle esigenze specifiche delle parti sociali interessate.

Francesco Barbaro  
*Referente del territorio di UDINE  
per la FIM CISL FVG*