

Giornata di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza e delle molestie negli ambienti di lavoro

24 OTTOBRE 2025 | 12.30 - 18.30 - Aula Cipolla, Dipartimento di Scienze giuridiche

**Buone pratiche e strumenti di prevenzione molestie
e violenze nel lavoro pubblico e privato**

Laura Calafà
Università di Verona

La Conv. ILO e l'impatto nell'ordinamento italiano: le dimensioni di interesse del tema



Le questioni giuridiche emergenti

**Le questioni
definitorie:** violenza,
fisica o psichica, la
molestia anche di
genere

**L'emersione del
fenomeno e gli
strumenti dedicati**

**La prevenzione,
soggetti e strumenti
dedicati**

Segnalazione come preconditione per l'emersione del fenomeno, la regola per consentire di riconoscerlo

- La **violenza e le molestie** comprendono "un insieme di comportamenti e pratiche inaccettabili o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, o sia ripetutamente, che si prefiggano, causino, o possano causare danno fisico, psicologico o sessuale o economico, e include la violenza di genere" ... Quest'ultima viene intesa come "violenza e molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso e genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali".
- L'estensione definitoria della violenza e molestia: **occasione di lavoro**, in **connessione** con il lavoro o che **scaturiscano** dal lavoro
- **Campo di applicazione soggettivo**: la Conv. ILO non protegge solo i lavoratori dipendenti, ma tutti i lavoratori, indipendentemente dallo status contrattuale, così come gli apprendisti, i tirocinanti, i volontari e quelli che hanno perso il lavoro o ne cercano uno. Anche le persone che esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro, come i manager o i proprietari di piccole imprese

Diritto prevenzionistico: il percorso giuridico-concettuale per la **violenza** ex art. 2087 c.c. e TU salute e sicurezza



Diritto prevenzionistico: il percorso giuridico-concettuale per le **molestie** ex art. 2087 c.c. e TU salute e sicurezza



QUALI STRUMENTI OPERATIVI PER PREVENIRE IL RISCHIO MOLESTIA-VIOLENZA PER OIL?

- Dall'esame delle legislazioni delle varie regioni emerge inoltre che i Paesi elaborano un quadro operativo “preventivo” attraverso una serie di principi più concreti, che comprendono:
 - i. valutare ed evitare i rischi (rischi psicosociali, V&H, ecc.);
 - ii. ridurre al minimo i rischi/ affrontare i rischi alla fonte;
 - iii. adottare una politica o un programma (preventivo) per la V&H;
 - iv. organizzare, predisporre e gestire il lavoro, gli orari di lavoro, il lavoro notturno, il lavoro dei lavoratori minori, ecc;
 - v. adattare il lavoro all'individuo;
 - vi. ridurre al minimo il lavoro monotono o ripetitivo;
 - vii. migliorare costantemente le condizioni di lavoro e adattare le misure di protezione alle nuove condizioni; e
 - viii. fornire informazioni e formazione ai lavoratori.

Parole chiave della Convenzione OIL: «oltre» i rimedi

Strategia
globale

Prevenzione
efficace

Misure
specifiche

Quali strumenti di prevenzione «sistematica» a livello nazionale?

- Art. 6, comma 8, lett. h), la Commissione consultiva permanente ha il compito di valorizzare gli accordi sindacali, i codici di condotta ed etici che, adottati volontariamente, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, al fine di contribuire al miglioramento dei livelli di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Nel rispetto dei requisiti indicati dalla norma, la Commissione consultiva, in sede di applicazione del dettato normativo, ha effettuato la raccolta di un primo campione di accordi sindacali, codici etici e di condotta al quale dare massima divulgazione tramite il sito istituzionale e, quindi, in linea con la previsione di legge, consentirne una adeguata valorizzazione. Il primo campione comprende 47 tra accordi sindacali, codici di condotta e/o etici (solo 10 quelli relativi al settore pubblico).
- La raccolta può leggersi in <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/commissione-consultiva-permanente/Pagine/Valorizzazione-degli-accordi-sindacali>.

Ricerca Adapt per il settore privato

- Nei 30 CCNL verificati, sono due le linee di intervento preferenziali:
- a) la regolazione di misure di prevenzione e contrasto specifiche (includendo il mobbing tra le figure di riferimento);
- b) le misure di tutela in via diretta delle vittime di violenza nei contesti extra-lavorativi e inserite in contesti di protezione sociale.

Altilio C., Negri S. [2023], *Violenza sulle donne e mondo del lavoro: una prospettiva di relazioni industriali. Una prima ricognizione*, in Working Paper n. 13/23, www.bollettinoadampt.it.

Altre fonti sparse ...

- L'attuazione dell'Accordo quadro sulle molestie e violenza sui luoghi di Lavoro del 2007 mediante l'accordo interconfederale sottoscritto il 25 gennaio 2016 nel settore privato con gli accordi/protocolli inseriti nella piattaforma Belle Ciao della CGIL nazionale (12):
<https://www.cgil.it/speciali/2023/belle-ciao-2023/contrasto-alle-molestie-e-alla-violenza-buone-pratiche-belleciao-la-piattaforma-di-genere-della-cgil-1gjkd7he>
- In generale, si rileva un particolare attivismo del settore bancario a conferma dell'esistenza di policies dedicate nei gruppi, anche di rilevanza internazionale (Mediobanca, *Direttiva di Gruppo su comportamenti discriminatori e vessatori, bullismo e molestie*, Versione aggiornata - Maggio 2023; Intesa San Paolo, *Regole di contrasto per le molestie sessuali* dell'aprile 2019; BNL, Gruppo Parisbas che prevede un centro d'ascolto e una specifica procedura di segnalazione delle molestie sessuali)
- La dimensione internazionale di riferimento e l'attenzione dedicata all'estero ai temi della Convenzione ILO pare confermare gli adeguamenti alla codificazione interna della Croce Rossa Internazionale, che il 9 novembre 2018 ha revisionato un codice precedente (oggi è intitolato *Codice di condotta per la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali*).

I punti di arrivo della ricerca effettuata

- Lo squilibrio esistente tra settore privato e settore pubblico che meritano di essere allineati;
- Le leve da attivare sono diverse, rinviano contemporaneamente alla dimensione regolativa della parità di trattamento e dell'antidiscriminazione che devono coniugarsi con il sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza nel lavoro;
- L'urgenza di un'attività di sostegno tecnico e specialistico ai datori di lavoro e alle parti sindacali nei processi interni di attuazione della Convenzione (da parte di INAIL e della Commissione consultiva permanente ex art. 6 TU *in primis*, anche al fine di scongiurare la pratica di soluzioni prevenzionistiche non effettive);
- Il supporto formativo alle competenze degli operatori della sicurezza (degli RSPP e RLS in particolare);
- Una maggiore attenzione alle regole da contrattare a livello nazionale e aziendale, includendo gli strumenti di prevenzione primaria del rischio violenza e molestia come i codici di condotta che possono diventare parte integrante dell'attività stabile di confronto, partecipazione e contrattazione sindacale.

Le politiche di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie nel luogo di lavoro: una lettura giuslavoristica(*)

- Le istituzioni dovrebbero operare per una raccolta sistematica e uniforme della codificazione e contrattazione dedicata alla prevenzione e contrasto delle molestie e violenza al lavoro, riattivando il canale privilegiato già esistente, ma non aggiornato riconducibile alla Commissione consultiva permanente ex art. 6 del TU di salute e sicurezza anche con il supporto di INAIL, grande assente in questa fase di complessa attuazione della Conv. ILO 190/19.
- <https://csdle.lex.unict.it/working-papers/wp-csdle-m-dantona-it/le-politiche-di-prevenzione-e-contrasto-alla-violenza-e-alle>

La ricerca giuridica applicata alla violenza



Assenza di una raccolta stabile e sistematica dei codici di condotta da parte della Commissione consultiva permanente ex art. 6 d.lgs. 81/2008



Ricerca quantitativa esclusa e necessità di privilegiare una riflessione di tipo qualitativo volta a segnalare le dimensioni di interesse per la costruzione di una policy di attuazione efficace dell'art. 9 sulla strategia globale



Da un'analisi dell'assetto delle regole in vigore analizzate si ricava:

- che le nozioni inserite non sono coerenti con la Convenzione ILO 190 (più ampia di quella regolata e da estendere espressamente alla violenza nel luogo di lavoro);
- che non è chiarito il rapporto tra regole della procedura disciplinare e nozione di molestia come fattispecie discriminatoria (la discriminazione, in base alla giurisprudenza in vigore, è oggettiva e non soggettiva; l'intento discriminatorio non rileva);
- la centralità del ruolo del/della Consigliera di fiducia nominato/a o di altro soggetto chiamato/a a partecipare ad percorso di accompagnamento verso la sanzione disciplinare va migliorato (perché il percorso è chiamato a comprendere un'attenzione agli atti che vanno trasmessi alla commissione disciplinare, alla partecipazione o meno alla procedura come persona informata sui fatti e, in generale, una verifica sull'istruttoria svolta dalla commissione disciplinare con cui interagire – chiarendo se la stessa è completamente autonoma oppure no). Questo percorso verso la richiesta della procedura disciplinare deve considerare che la persona vittima di violenza e molestia potrebbe non apprezzare gli esiti della procedura disciplinare stessa.
- Vanno chiariti i rapporti tra dimensione di contrasto al fenomeno e dimensione preventiva dello stesso (collegamenti con il sistema della salute e sicurezza, ad esempio).

Giornata di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza e delle molestie negli ambienti di lavoro

24 OTTOBRE 2025 | 12.30 - 18.30 - Aula Cipolla, Dipartimento di Scienze giuridiche

La proposta del Codice di condotta integrato (nel pubblico e nel privato)

La comprensione del tema per costruire una policy (da redigere in modo conforme all'ordinamento interno di riferimento, nel pubblico e nel privato)

Premessa e obiettivi della policy

Sistema interno/supporto esterno – Precisazioni su procedure e sorveglianza sanitaria – Valutazione dei rischi – Dimensione prevenzionistica, dimensione sanzionatoria

Azioni dedicate: sensibilizzazione, formazione, coinvolgimento del personale per condivisione delle scelte di politica interna, supporto allo sviluppo della cultura della prevenzione, attenzione alla filiera degli appalti, strumenti di diffusione, procedure di riesame cicliche delle politiche

Il percorso partecipativo-negoziato: coinvolgimento di tutta la struttura aziendale secondo le proprie attribuzioni e competenze al raggiungimento degli obiettivi in materia di salute e sicurezza declinata con attenzione alla prevenzione della violenza e molestie

Codice di condotta integrato di terza generazione e la ricomposizione pubblico-privato: il codice multifunzionale

Finalità, definizioni: le linee della policy dell'azienda/ente

Violenza, molestia

Impegni, percorsi formativi, il sistema di segnalazione e i soggetti di riferimento



La risposta prevenzionistica

I rischi declinati in modo chiaro e resi pubblici (raccordo tra codice e DVR)

Strumenti e la rete SSH; la rete dell'ascolto organizzato



La risposta sanzionatoria-rimediale

Sanzioni disciplinari

Procedure e regole del contratto collettivo (nel privato, nel pubblico)

Gli strumenti alternativi (protocolli ad hoc SSH nei gruppi di imprese), le dimensioni dell'impresa e il supporto delle associazioni di rappresentanza e sindacali

La questione della segnalazione e l'emersione del fenomeno da prevenire (e non solo reprimere)

Sul concetto e sugli strumenti di segnalazione

Il rapporto con il sistema regolato del
Whistleblowing (nel pubblico e nel privato)

La moltiplicazione degli strumenti regolativi e le
loro interazioni (rapporto tra MOG, DVR, Codici di
condotta)

Tra vecchi e nuovi problemi: tra codici di condotta
e contratti collettivi

La didattica e la riflessione sulle competenze da rinnovare

LA MULTIDIMENSIONALITA' DELLA DIMENSIONE FORMALE EMERGENTE E IL PROBLEMA DELLA RISERVATEZZA, DELL'AUTONOMIA E DELLA TERZIETA' DEL/DELLA CDF

Corso di perfezionamento per Consiglieri/e di fiducia 2025 Università di Verona

Progetto di alta formazione universitaria in attuazione Convenzione siglata tra il Dipartimento di Scienze giuridiche e la AULSS 9 di Verona nell'ambito del più ampio progetto **“Rischi psicosociali emergenti nel cambiamento del mondo del lavoro: identificazione e sviluppo di evidenze, soluzioni e strumenti di supporto alla valutazione e gestione dei rischi”**