

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 10 giugno 2024, n. 23

Il 23 gennaio 2024 l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ("OIL") ha organizzato una [High-Level Conference sulla prevenzione e la lotta alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro attraverso la sicurezza e la salute sul lavoro](#), occasione durante la quale è stato presentato il report **"Prevenire e affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro attraverso misure di sicurezza e salute sul lavoro"** che offre un'analisi globale sul tema.

Durante la Conferenza è stata più volte sottolineata l'importanza di adottare strategie per contrastare il fenomeno della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, tra cui la [Convenzione OIL sulla violenza e sulle molestie n. 190 del 2019](#) e alla relativa [Raccomandazione n. 206](#), ad oggi strumenti fondamentali per garantire a livello internazionale degli standard per la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e sano che, dal 2022, è altresì un diritto fondamentale dei lavoratori a livello internazionale in forza della [Dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel mondo del lavoro \(1998\)](#).

Sia la Convenzione che la Raccomandazione appena richiamate rinviano alla necessità di adottare **un approccio inclusivo, integrato e attento al genere per la prevenzione e l'eliminazione delle violenze e delle molestie**. Ancora oggi, infatti, il fenomeno delle violenze e delle molestie nei luoghi di lavoro è largamente diffuso in tutto il mondo: **durante la propria vita lavorativa, più di 1 persona su 5 è stata vittima di violenze/molestie ovvero di comportamenti inaccettabili, singoli o ripetuti che** comportano (o possono comportare) danni fisici, psicologici, sessuali o economici.

Tra le misure preventive contro la violenza e le molestie un ruolo fondamentale è assunto dalle azioni di contrasto ai rischi psicosociali sul lavoro, definiti come le interazioni che intercorrono tra l'ambiente di lavoro, l'organizzazione, le condizioni e il contenuto del lavoro nonché le capacità, i bisogni, la cultura e le considerazioni personali extra-lavorative dei lavoratori che possono avere un

impatto su salute, prestazioni lavorative e soddisfazione lavorativa delle persone.

Come sottolineato nel report, il fenomeno delle molestie e della violenza nel mondo lavoro e i rischi psicosociali si rafforzano a vicenda poiché esiste un'interrelazione tra fattori soggettivi/individuali e collettivi/organizzativi, dalla quale deriva la necessità di identificare le modalità attraverso le quali possono essere prevenute, contrastate ed eliminate le cause che determinano l'insorgenza di fenomeni degradanti.

Le connessioni tra violenze/molestie e rischi psicosociali nei luoghi di lavoro richiede, dunque, l'adozione di diverse tipologie di intervento in ottica preventiva nonché il recepimento di standard minimi di tutela definiti a livello internazionale attraverso specifiche politiche che tengano conto delle peculiarità nazionali.

Invero, è la stessa Convenzione ILO n. 190/2019 che affida ai Paesi aderenti l'adozione delle **disposizioni ivi contenute tramite leggi, regolamenti e contratti collettivi**. Ad oggi sono stati numerosi i Paesi che hanno adottato disposizioni legislative in materia e che impongono al datore di lavoro di valutare gli eventuali rischi psicosociali connessi all'attività lavorativa, in alcuni casi rinviando altresì al ruolo del dialogo sociale. Tuttavia, guardando agli impianti normativi, dal report emerge l'assenza di diffusione di un approccio unitario: in America, Europa e Asia centrale, le disposizioni sulla violenza e le molestie sono principalmente integrate nelle leggi che disciplinano la salute e sicurezza sul lavoro; nell'Asia del Pacifico e negli Stati Arabi, invece, l'attenzione si concentra sulla lotta alle molestie sessuali tramite quadri giuridici mirati. Anche rispetto alla connessione tra violenza/molestie e rischi psicosociali gli approcci possono differire; ad esempio, Spagna e Tunisia hanno leggi generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro che coprono la violenza e le molestie, ma solamente la Spagna riconosce esplicitamente e fornisce indicazioni sulla gestione di tali fenomeni.

Tra i 25 Paesi presi in considerazione nel report ([1]) sono state identificate diverse disposizioni che affrontano il tema della violenza e le molestie sul posto di lavoro, rinviando alla necessità di garantire un luogo di lavoro sicuro e sano, esente da violenze e molestie.

In Norvegia, a titolo esemplificativo, l'art. 4 della legge sull'ambiente di lavoro del 2005 stabilisce che il lavoro deve essere organizzato in modo da preservare l'integrità e la dignità dei lavoratori, i quali non devono essere soggetti a molestie o altri comportamenti impropri e devono essere protetti dalla violenza, dalle minacce e dalle tensioni indesiderate. Da ciò deriva, per il datore di lavoro, il divieto di sottoporre i dipendenti a molestie o altri comportamenti impropri nonché

l'obbligo predisporre misure di protezione, per quanto possibile, contro la violenza, le minacce e le tensioni indesiderate derivanti dal contatto con altre persone.

Un altro esempio è quello danese, dove la legge sottolinea l'importanza di mantenere un contesto di lavoro fisico e psicosociale che sia sicuro e sano, il cui raggiungimento è possibile tramite un'organizzazione e pianificazione responsabile finalizzata a garantirne un migliore impatto, in questi termini, sia individualmente che collettivamente.

Eppure, ancora oggi sono diversi i Paesi dove la legislazione non menziona esplicitamente il tema della violenza e delle molestie. Sotto questo profilo, quindi, è necessario un maggior protagonismo del legislatore nazionale nel definire un impianto normativo da cui emerga con maggiore chiarezza il rapporto tra organizzazione del lavoro e legislazione in materia di salute e sicurezza con specifico riguardo anche al fenomeno della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

A livello nazionale gli strumenti più diffusi sono i **codici di condotta**, i quali integrano le leggi con indicazioni pratiche su come rispettare gli obblighi e le responsabilità legali, fungendo da orientamenti non vincolanti. Seguono - in termini di diffusione - gli **standard**, che offrono requisiti chiari e uniformi per le organizzazioni e le **linee guida**. Quest'ultime rappresentano lo strumento più usato in relazione a violenza e molestie, includendo manuali, domande frequenti (FAQ) e siti web. Le **linee guida supportano principalmente i datori di lavoro nei loro sforzi per prevenire e affrontare la violenza e le molestie**, dato che l'80% di esse è rivolto ai datori di lavoro e al personale delle risorse umane e della sicurezza sul lavoro. Le linee guida possono essere specifiche per determinati settori, così come avvenuto in Irlanda per il settore sanitario, oppure per temi, come nel caso dell'Australia in ambito di cyberbullismo. In Argentina, per esempio, sono stati creati siti web che raccolgono tutte le leggi, regolamenti, decreti e risoluzioni pertinenti.

Alla luce delle connessioni esistenti tra prevenzione e identificazione di pratiche e azioni discriminatorie nei luoghi di lavoro e modelli organizzativi, ai fini di una migliore gestione e salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nel report si rinvia alla necessità di rafforzare il ruolo assunto in tema dal dialogo sociale.

Infatti, il ruolo delle parti sociali appare cruciale per adottare misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni violenti e degradanti che possono emergere nei contesti organizzativi, anche fornendo supporto per implementare le strategie internazionali adottandole alle specifiche esigenze nazionali e settoriali. Un recente sondaggio condotto dall'ILO su 90 sindacati nell'industria dell'intrattenimento ha consentito di rilevare che **il 47% di essi ha organizzato campagne di**

sensibilizzazione in tema di violenza e molestie (c.d. V&H) e il 45% ha sviluppato codici di condotta e linee guida specifici.

A livello settoriale, sono quattro i settori in cui si concentrano il 48% delle clausole specifiche su violenza e molestie previste dalla contrattazione collettiva: **il settore pubblico, l'industria manifatturiera, il settore agricolo** e quello della **silvicoltura e pesca**.

Probabilmente, la maggiore diffusione delle clausole collettive in detti settori risente anche della maggiore esposizione negli stessi a violenze e molestie, come dimostrato dalla Raccomandazione n. 206, nella quale viene redatto un elenco di settori maggiormente esposti a tali dinamiche e che, pertanto, necessitano maggiormente di interventi.

Eppure, nonostante la presenza di disposizioni in materia di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie nei contratti collettivi, nel report viene evidenziata l'assenza di strategie preventive olistiche, tese cioè a far emergere il tema della violenza e delle molestie come un rischio psicosociale.

Spesso, infatti, i contratti collettivi affrontano il tema delle molestie e delle violenze nei luoghi di lavoro identificando delle norme sulla riservatezza e un impianto sanzionatorio da attivare a seguito del rilevamento di condotte discriminatorie nei luoghi di lavoro. Ad esempio, in Costa Rica, i contratti collettivi riconoscono procedure dettagliate per indagare sui reclami, mentre in Croazia ai datori di lavoro viene richiesto di tutelare la dignità dei lavoratori, riconoscendo discriminazioni dirette e indirette. In alcuni casi, guardando specificatamente alle clausole dedicate alla prevenzione in materia di salute e sicurezza, esse sono spesso formulate in termini ampi, **focalizzando il dovere generale del datore di lavoro di garantire condizioni di lavoro in cui i dipendenti siano protetti da violenze e molestie.**

Le principali evidenze confermano con chiarezza **l'urgenza e la necessità di affrontare il fenomeno della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro attraverso un approccio normativo globale e preventivo**. Le strategie legislative a livello nazionale possono però essere integrate anche dai contratti collettivi e, più in generale, attraverso strumenti predisposti dal dialogo sociale che storicamente ha avuto un ruolo cruciale nella creazione di ambienti lavorativi sicuri.

Ad esempio, in Italia, come sottolineato anche in una recente ricerca (C. Altilio, S. Negri, *Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva e contrattazione collettiva nella prevenzione e*

nel contrasto, Working Paper ADAPT n.5/2024), la contrattazione collettiva gioca un **ruolo centrale nella gestione e nella prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, nonché rappresenta un veicolo importante per riconoscere maggiori tutele nei confronti delle vittime di violenza**. I contratti collettivi spesso includono clausole specifiche volte a tutelare la dignità dei lavoratori e sono uno strumento cruciale per sviluppare politiche efficaci.

Giulia Rondelli

ADAPT Junior Fellow Fabbrica dei Talenti

([1]) I 25 Paesi esaminati dal Rapporto OIL sono: Barbados, Bangladesh, Brasile, Burkina Faso, Canada (Terranova e Labrador), Cina, Colombia, Danimarca, El Salvador, Georgia, Germania, India, Italia, Messico, Mozambico, Norvegia, Federazione Russa, Sud Africa, Spagna, Svizzera, Tunisia, Turchia, Uganda, Emirati Arabi Uniti e Vietnam.