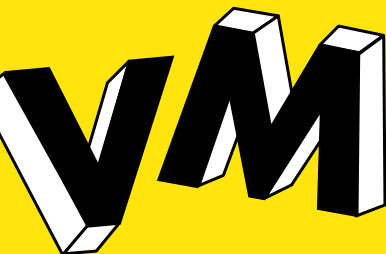




VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO

COME TUTELARSI?

VVM



VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO

CHE COSA SONO?

“Un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere”

Convenzione ILO n. 190,
articolo 1, lettera a (giugno 2019)

POSSONO ESSERE

FISICHE

Aggressioni fisiche, pestaggi, calci, schiaffi, pugnalate, sparatorie, spinte, morsi...

PSICOLOGICHE

Abusi verbali, mobbing, bullismo e cyber bullismo...

SESSUALI

Aggressioni, ricatti, e avance sessuali, commenti di natura sessuale, commenti denigratori sul sesso della vittima, allusioni, esibizione di materiale sessualmente allusivo o esplicito, riprese audio-video non consensuali...

LA VIOLENZA E LE MOLESTIE

possono influire sulla salute

psico-fisica, il benessere, la dignità, l'autostima e la situazione lavorativa delle vittime, che possono subire danni e problemi di natura psicologica: paura, tristezza, vergogna, impotenza, rabbia, stanchezza cronica, disperazione, ansia, depressione, problemi del sonno, sindrome da stress post-traumatico (PTSD) e aumento della propensione al suicidio;

o fisica, come la perdita di forza fisica, disturbi muscoloscheletrici e un aumento del rischio di malattie cardiovascolari.

possono avere effetti negativi anche sulla salute mentale

e il benessere di altri individui, non direttamente interessati, quali, ad esempio, testimoni, colleghi, pazienti e clienti, nonché i familiari e gli amici delle vittime.


possono essere perpetrate:

- **tra colleghi**
violenza orizzontale,
- **tra superiori e subordinati**
violenza verticale,
- **da clienti/pazienti**
violenza da parte di terzi.

Il rischio di violenza e molestie può anche aumentare nell'ambito di una cultura del lavoro in cui i fenomeni di violenza e molestie sono considerati come normali

(la violenza e le molestie sono così frequenti da essere viste come una parte normale, o comunque indiscussa, del lavoro quotidiano, come i passeggeri che abusano verbalmente dei conducenti di autobus, i clienti che molestano sessualmente le cameriere, ecc.

Da: "Luoghi di lavoro più sicuri e liberi da violenza e molestie - Una breve analisi"
ILO International Labour Office



**È IMPORTANTE
SAPER RICONOSCERE
I COMPORTAMENTI
DISCRIMINATORI E
MOLESTI NEI LUOGHI
DI LAVORO E SAPERE**

che si tratta di **DIVIETI ASSOLUTI**

DISCRIMINAZIONI DIRETTE

non ammettono quindi alcuna
causa di giustificazione

che sono

COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI

fonte di **responsabilità civile**, in
alcuni casi **penale**, e comunque
sempre, **disciplinare**

**VIOLENZE
E MOLESTIE
SUL LAVORO**

VVM

**COME
TUTELARSI?**

Il punto di partenza è la considerazione della difficoltà, per le vittime di discriminazione, di dimostrare in giudizio i loro assunti.

Il legislatore europeo e quello nazionale si sono fatti carico di tale difficoltà ed hanno, quindi, cercato di adottare misure volte all'alleggerimento di tale onere.

Quindi importante è il racconto preciso dei fatti e l'indicazione di tutti gli elementi di prova possibili. In caso di denuncia in un giudizio civile o del lavoro sarà chi adotta comportamenti violenti e molestie a dover dimostrare che non sono tali.

COME RACCOGLIERE GLI ELEMENTI DI PROVA PER UN RICORSO DAVANTI AL GIUDICE DEL LAVORO

1 Annotare dettagliatamente quello che accade in **UN DIARIO QUOTIDIANO*** degli episodi, il più preciso possibile (compreso quanto accaduto prima del giorno in cui si inizia a scrivere) in cui:

- descrivere i fatti, i comportamenti, il giorno, l'ora in cui sono accaduti
- scrivere della presenza eventuale di testimoni
- scrivere quale tipo di VM sono state messe in atto (parole, gesti, azioni...)
- scrivere che cosa si è fatto contro le VM
- altro

2 È possibile ed è importante procedere alla **registrazione degli episodi** violenti e molesti: la giurisprudenza lo consente, a condizione che la persona che registra sia presente per l'intero tempo della registrazione (non bisogna quindi lasciare un telefono o un registratore e andarsene). La registrazione potrà costituire un importante indizio.

3 Rivolgersi al proprio medico (e/o anche specialisti, per esempio psicologi) per **certificare lo stato di salute fisica e mentale** conseguente alle violenze e molestie subite (compreso i risvolti esistenziali, di mutamento nella propria vita e nei rapporti con gli altri).

I PERCORSI DI TUTELA PER LA LAVORATRICE E IL LAVORATORE VITTIMA DI VM

All'interno delle aziende ci sono lavoratrici e lavoratori che hanno ruoli particolari e sono i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), oltre agli altri Rappresentanti Sindacali. Se non li si conosce, bisogna chiedere di sapere chi sono.

Se si subiscono VM (anche sessuali) si può parlare con loro di quanto sta succedendo. Si farà insieme una valutazione per capire come meglio intervenire.

Sono loro compiti: ascoltare, stare dalla parte della vittima, non lasciarla sola; verificare quali sono i contenuti del Contratto Collettivo Nazionale e del Contratto Aziendale sul tema delle molestie anche sessuali e sulla violenza; verificare quali sono i contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in merito al tema violenza, molestie e molestie sessuali e quali sono le misure previste per prevenirle e gestirle (se non è stata fatta la valutazione del rischio violenza e molestie chiedere che l'azienda si attivi per farlo, è un obbligo di legge); attivare il Comitato Unico di Garanzia, se è presente; se l'RLS ha difficoltà a capire che cosa fare, può chiedere sostegno al funzionario della Categoria o del Sindacato cittadino; decidere insieme di fissare un appuntamento con la Consigliera di Parità della città (una figura istituzionale, che svolge gratuitamente funzione di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro).

La Consigliera, su mandato della persona interessata, può convocare il Datore di Lavoro e promuovere conciliazioni sia presso il proprio Ufficio che presso la Direzione Territoriale del Lavoro e può anche produrre un ricorso giudiziale affinché il Giudice accerti i fatti e decida come procedere.

Insieme al RLS valutare quali percorsi attivare e/o in che sequenza:

TUTELA STRAGIUDIZIALE

con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali i comportamenti violenti e molesti devono essere formalmente segnalati al Datore di Lavoro il quale dovrà procedere (in accordo a quanto previsto nei Contratti Collettivi e/o Aziendali, nel Codice Etico aziendale, qualora presente) ad aprire un procedimento disciplinare e in caso di accertamento applicare le sanzioni a coloro che hanno agito VM.

Il D.L. dovrà inoltre mettere in atto tutte le misure necessarie a tutelare le vittime da fenomeni di vittimizzazione secondaria e/o di ritorsione (lo stesso dicasi per eventuali testimoni ed informatori) proteggendone la vita privata e preservandone il diritto alla riservatezza (Art. 10, c.1, lett. b) Convenzione OIL 190/2019).

È giusto e necessario che **la vittima non sia spostata dal proprio posto di lavoro** e che lo sia, invece, il molestatore. Il molestatore sarà destinatario di sanzioni disciplinari, nel caso in cui le molestie siano state accertate anche solo in sede disciplinare.

TUTELA GIUDIZIALE

in sede penale: le vittime, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali e degli Avvocati possono presentare un atto di querela direttamente presso la Procura oppure presso un posto di Polizia o dei Carabinieri.

Anche in caso di **denuncia/querela*** in campo penale è necessario che la persona che intende denunciare le VM descriva con precisione tutti i fatti, le circostanze, il contesto, i riferimenti del/dei responsabili e quelli dei/delle testimoni.

- Se il Pubblico Ministero non rinviene fatti penalmente rilevanti (se
- secondo lui/lei non sussiste molestia), richiede l'archiviazione al GIP
- (Giudice delle Indagini Preliminari) e ciò può fare anche dopo aver sentito
- dei testimoni.
- In caso di richiesta di archiviazione, ci si può opporre tramite un/una

- legale nei 15 giorni dalla notizia della richiesta di archiviazione stessa.
- È per questo che è molto importante, nella querela, scrivere che si vuole essere avvisate/i in caso di richiesta di archiviazione da parte del Pubblico Ministero, per potersi opporre in tempo (15 giorni).
- In caso di rinvio a giudizio si apre il processo penale nel quale la parte offesa (come pure altri soggetti portatori di interesse, quali ad es. la Consigliera di Parità, le OO.SS, Associazioni che si occupano di contrasto a violenza e molestie di genere, ecc.) potrà costituirsi parte civile al fine di ottenere, in caso di vittoria di causa, una somma, detta “provvisionale”, a parziale ristoro dei danni subiti.
- Per l’integrale risarcimento dei danni è necessario promuovere una causa civile davanti al Giudice del Lavoro.

in sede civile: le vittime, con l’assistenza delle Organizzazioni Sindacali e delle/degli Avvocati convenzionati, possono rivolgersi al Giudice del Lavoro chiamando in giudizio coloro che hanno posto in atto i comportamenti violenti e molesti e anche il Datore di Lavoro che non ha provveduto a prevenirli, contrastarli o, peggio, non è intervenuto al loro manifestarsi e/o li ha tollerati (ex. Art. 2087 Codice Civile).

Il ricorso di lavoro deve essere totalmente esaustivo, quanto ai fatti, alle circostanze, ai capi di prova, ai documenti e ai nominativi dei testimoni; una volta depositato, non sarà, infatti, più possibile aggiungere altri elementi, a meno che non siano emersi dopo il deposito del ricorso.

A sostegno delle vittime è possibile che nel giudizio si costituiscano altri soggetti (intervento *ad adiuvandum*) quali ad es. le OO.SS, la Consigliera di Parità, le Associazioni che si occupano di contrasto a violenza e molestie di genere, ecc..

In caso di condanna dell'imputato, il risarcimento del danno può essere riconosciuto sia ad appannaggio delle vittime sia dei soggetti costituitisi ad adiuvandum.

In Piemonte esiste un importante strumento di sostegno per le donne che hanno subito violenza:

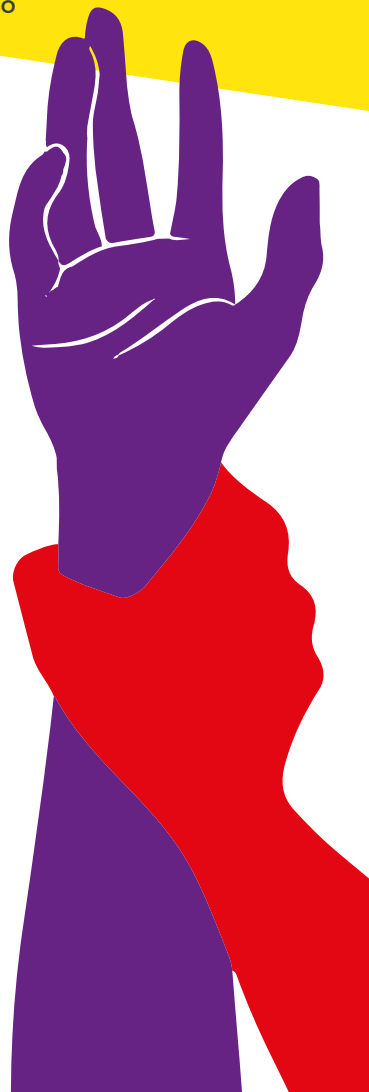
il fondo di solidarietà per le spese legali (già istituito con legge 17/3/2008 n.11 Legge 24 febbraio 2016 n. 4). Si tratta di un fondo che copre le spese legali dei processi civili e penali per le donne che non possono fruire del Patrocinio a spese dello Stato. Il fondo copre le spese di assistenza legale fornita da avvocati o avvocate i cui nominativi risultino iscritti in appositi elenchi e che abbiano competenza e formazione specifica e continua nell'ambito del patrocinio legale alle donne vittime di violenza e maltrattamenti. La formazione è garantita dagli eventi organizzati dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e dal CPO, in collaborazione con la Regione.

CHIUNQUE SIA VITTIMA DI VM SUI LUOGHI DI LAVORO NON È SOLA

Ha la concreta possibilità di far valere i propri diritti.

**Non dovrà evitare il problema tacendo
per vergogna o sensi di colpa.**

**Non dovrà essere allontanat@ dal posto di lavoro,
perché ad essere allontanato dovrà essere
il molestatore!**



IL PERCORSO DELLA CGIL CONTRO LE VM

Continuiamo il percorso intrapreso 3 anni fa, per la prevenzione e l'eliminazione delle VM, anche sessuali e di genere, sul lavoro.

In questi anni è cresciuta l'attenzione al tema, grazie anche alla Convenzione ILO 190 e alla Raccomandazione 206 che, oltre alla Legge di ratifica (L.4 del 15/1/2021) richiedono provvedimenti legislativi puntuali che soddisfino quanto previsto dalla Convenzione stessa (li stiamo ancora aspettando!).

La Convenzione prevede, tra l'altro, campagne pubbliche miranti alla promozione di luoghi di lavoro sicuri, salubri, armoniosi, e liberi dalla violenza e dalle molestie e campagne pubbliche di sensibilizzazione veicolate anche attraverso le lingue delle lavoratrici e lavoratori migranti residenti, che trasmettano il messaggio dell'inaccettabilità delle VM, in particolare di genere, affrontino gli atteggiamenti discriminatori e prevengano la stigmatizzazione delle vittime, querelanti, testimoni e degli informatori e molto altro ancora!

Dal silenzio e dall'accettazione rassegnata, si sta passando, piano piano all'emersione dei tanti casi di VM sul lavoro e chi decide di denunciare deve essere tutelato, supportato, accompagnato in un percorso doloroso e faticoso e noi vogliamo fare del nostro meglio perché nessun@ sia lasciato sol@.

LA CGIL C'È, SEMPRE!

Con questo pieghevole lo ribadiamo e diamo le prime indicazioni di che cosa si può e si deve fare per uscire dal silenzio, denunciare e ottenere giustizia.

Un ringraziamento per il preziosissimo lavoro fatto e per il tempo che ci ha dedicato all'avvocata **Mirella Caffaratti**, grande esperta di diritto antidiscriminatorio e del lavoro.

Dedico questo lavoro a Michela Murgia, che in un incontro della nostra formazione nel 2021 ci ha detto dell'importanza della lingua e del linguaggio e la cui assenza è grande come grande è tutto quello che ci ha lasciato.

*"...la politica del linguaggio...
è quella da cui prendono
le mosse tutte le altre,
perché il modo in cui nominiamo
la realtà è anche quello in cui
finiamo per abitarla..."*

M. Murgia - "Stai zitta" - Einaudi 2021

Graziella Silipo

*Responsabile Dipartimento Salute
e Sicurezza sul Lavoro CGIL Piemonte*

graziella.silipo@cgilpiemonte.it



MATERIALI UTILI*

APPROFONDIMENTI SU PREVENZIONE E CONTRATTAZIONE

- **Contro violenze e molestie facciamo quadrato** - CGIL Piemonte - Feb 2022
- **Appunti e suggerimenti (non esaustivi) per la contrattazione di II livello in materia di prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro** CGIL Piemonte - Nov 2022

DENUNCIA/QUERELA - Esempio / Modello da compilare

DIARIO MOLESTIE - Esempio / Modello da compilare



www.cgilpiemonte.it



Questo pieghevole è stato realizzato da un gruppo di lavoro composto da: Sara Comoglio, Rosa Mantovani, Marziella Moschetti, Luisa Orsi, Graziella Silipo, Laura Vaschetto, all'interno del percorso formativo per la prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro. Con il fondamentale contributo dell'avvocata Mirella Caffaratti.