

**SEMINARIO A CURA DEL
COMITATO UNICO DI GARANZIA
UNIVERSITÀ DI MODENA E
REGGIO EMILIA
2 DICEMBRE 2022**

**LE POLITICHE DI PREVENZIONE
E CONTRASTO**

**Barbara Giovanna Bello
barbaragbello@gmail.com**

LE POLITICHE DI PREVENZIONE E CONTRASTO

- «4 P» della Convenzione di Istanbul
- Definizioni minime e tutele contro la violenza psicologica: mobbing, molestie morali e sessuali sul luogo di lavoro
- Prevenzione e contrasto: CUG e Consigliera di Fiducia



CONVENZIONE DI ISTANBUL

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, 11 maggio 2011

Ratificata dall'Italia con Legge n. 77/2013

Entrata in vigore: 1° agosto 2014

Gli articoli e le misure previste possono essere suddivisi in quattro categorie, le cosiddette “4 P”:

- ❖ **Prevenzione**
- ❖ **Protezione**
- ❖ Procedimento contro il colpevole
- ❖ Politiche integrate



CONVENZIONE DI ISTANBUL

Art. 3(a) La «violenza contro le donne» è intesa come **una violazione dei diritti umani** e una **forma di discriminazione** nei confronti delle donne e indica tutti gli atti di violenza di genere che provocano, o possono provocare, danni o sofferenze fisiche, sessuali, **psicologiche o economiche alle donne**, comprese le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà di espressione, sia che si verifichino nella vita pubblica che in quella privata



MOBBING (DI GENERE?)

DEFINIZIONI

Mobbing = «una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico», una “comunicazione conflittuale sul posto di lavoro tra colleghi o tra superiori e dipendenti, nella quale la persona attaccata è posta in una posizione di debolezza e aggredita direttamente o indirettamente da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo di tempo» (Leymann)

Foto scaricata dal Web



DEFINIZIONI

Mobbing = «una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alle vittime danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nella impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione» (Ege)

«una guerra sul lavoro»

Foto scaricata dal Web



DEFINIZIONI

Mobbing: una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori. La vittima di queste vere e proprie persecuzioni si vede emarginata, calunniata, criticata: le vengono affidati compiti dequalificanti, o viene spostata da un ufficio all'altro, o viene sistematicamente messa in ridicolo di fronte a clienti o superiori. Nei casi più gravi si arriva anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali. Lo scopo di tali comportamenti può essere vario, ma sempre distruttivo: eliminare una persona divenuta in qualche modo «scomoda», inducendola alle dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento



CARATTERI DEL MOBBING

- Il mobbing spesso implica un abuso di potere
- Aggressioni verbali e/o fisiche, atti più subdoli come la denigrazione del lavoro o l'isolamento sociale = violenza psicologica
- La vittima del mobbing può incontrare difficoltà nel difendersi



CARATTERI DEL MOBBING

Il mobbing deve svolgersi sul posto di lavoro, pur essendo un disagio che potrà poi ripercuotersi nella sfera privata del mobbizzato (in questo caso viene denominato «doppio mobbing»).

1) **Frequenza:** le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese (salvo il caso di «sasso nello stagno»).

2) **Durata:** il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi, salvo i casi cosiddetti di “quick mobbing” (cioè di frequenza quotidiana quindi particolarmente devastante delle azioni ostili) la cui durata può essere abbassata a tre mesi.

3) **Intenzionalità e tipologia di azioni:** le azioni devono rientrare in almeno due parametri tra i seguenti:

- ❖ attacchi ai contatti umani: ad es. attraverso critiche e rimproveri ingiustificati, gesti e insinuazioni con significato negativo, minacce, limitazioni delle capacità espressive e della libertà di pensiero
- ❖ isolamento sistematico
- ❖ cambiamenti delle mansioni
- ❖ attacchi alla reputazione
- ❖ violenza e minacce di violenza



NESSO MOBBING-
MOLESTIE
DISCRIMINATORIE

MOBBING E MOLESTIE DISCRIMINATORIE

- Si tratta di fattispecie diverse che possono tuttavia intrecciarsi
 - Molestie discriminatorie: è sufficiente un singolo atto
 - Mobbing: pluralità di atti
- Sul **piano probatorio**, la fondamentale differenza è che il mobbing va provato dalla vittima, mentre per le discriminazioni vige una sorta di «ripartizione dell'onere della prova» (diritto antidiscriminatorio di derivazione dell'Unione europea)



MOLESTIE DISCRIMINATORIE

- Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215. Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (religione o credo; disabilità; orientamento sessuale, età)
- **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)**



CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

**D. LGS. 11 APRILE 2006, N. 198 (MODIFICATO CON D. LGS.
25 GENNAIO 2010, N. 5)**

Art. 26 (Molestie e molestie sessuali)

Art. 26, comma 1

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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

Art. 26, comma 2

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero 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

CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

**D. LGS. 11 APRILE 2006, N. 198 (MODIFICATO CON D. LGS. 25
GENNAIO 2010, N. 5)**

Art. 26, comma 2-bis

Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui al comma 1 e 2 o di essersene sottomessi.

Art. 26, comma 3

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi.



NESSO
MOBBING-
SICUREZZA
SUL LAVORO

D.LGS. 81/2008 TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La salute è lo «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità»



Art. 2, comma 2, lett. o), D.lgs. 81/2008;
definizione mutuata da quella elaborata
dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)
nel 1948



D.LGS. 81/2008 TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. La valutazione [DEI RISCHI] nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004,** e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151(N), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi [...]



PREVENZIONE
E CONTRASTO:
C.U.G; LA/IL
CONSIGLIERA/E
DI FIDUCIA

C.U.G

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

I CUG hanno:

- ❖ funzioni di monitoraggio
- ❖ funzioni propositive
- ❖ funzioni consultive
- ❖ funzioni di verifica in merito al contrasto a pratiche discriminatorie e di mobbing nel contesto lavorativo e di sensibilizzazione



LA/IL
CONSIGLIERA/E
DI FIDUCIA

- Cenni storico-giuridici
- Nomina, funzioni e strumenti
- Codici di condotta



LA/IL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA: CENNI STORICO-GIURIDICI

•

- 1) Da normativa di *soft law*, non vincolante per gli Stati, a cenni (impliciti e indiretti) nella normativa antidiscriminatoria vincolante
- 2) Nei primi documenti si fa riferimento a una persona scelta tra il personale = «collega-amico». Successivamente, apertura a consulenti esterni
- 3) Dal solo settore pubblico al settore privato
- 4) Molestie sessuali e mobbing
- 5) Codici di condotta (o di comportamento)



CENNI STORICO-GIURIDICI

- Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e Dichiarazione del Consiglio europeo del 18.12.1991 concernente l'applicazione della Raccomandazione predetta.
 - Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo sulla Designazione di un Consigliere nelle Imprese o Consigliere di Fiducia.
 - Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001.
-
- Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro correlato dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia in data 9 giugno 2008, tramite Accordo Interconfederale, dalle Organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori.

RACCOMANDAZIONE 92/131

- Attuare, nel settore pubblico, il Codice di Condotta relativo alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro allegato alla Raccomandazione
- Tale Codice prevede che i datori di lavoro designino una persona competente incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di attenzioni moleste e che si assuma la responsabilità di contribuire alla soluzione del caso, con mezzi formali e informali



RISOLUZIONI

- Risoluzione A3-0043/94: adottare misure di prevenzione e designare un consigliere con il compito di combattere i casi di molestie sessuali proteggendo tanto le vittime, quanto i testimoni
- Risoluzione A5-0283/2001: imporre alle imprese, alle P.A e alle parti sociali di attuare politiche di prevenzione del mobbing, di favorire lo scambio di buone prassi, di introdurre procedure per risolvere i casi, di informare e formare i lavoratori, di nominare una persona di fiducia alla quale i lavoratori possano rivolgersi



ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO CORRELATO DELL'8 OTTOBRE 2004 RECEPITO IN ITALIA IN DATA 9 GIUGNO 2008

Laddove l'azienda **non può disporre al suo interno di competenze sufficienti, può ricorrere a competenze esterne** in conformità alle leggi europee e nazionali, ai contratti collettivi e alle prassi



IL CODICE DI CONDOTTA

La/Il Consiglieria/e è nominata/o da un ente, pubblico o privato, per dare attuazione al Codice di Condotta.

- 1) Atto volontario e di auto-normazione.
- 2) Integra, supporta e affianca le norme contenute nei contratti collettivi e nelle leggi.
- 3) Non può porsi in contrasto con normativa europea, legge costituzionali, ordinarie, contratti collettivi e contratti individuali.
- 4) Può essere partecipato



CONTENUTO DEL CODICE DI CONDOTTA

Le “prime generazioni” di Codici di Condotta, ispirate dai documenti europei di soft law, si sono concentrate su molestie (non solo sessuali) sul luogo di lavoro e sul mobbing. Poi, il linguaggio cambia e si passa allo stress-lavoro correlato, al benessere, al dialogo, al burn-out

Contenuto tipico:

- 1) Prevenzione di varie fattispecie (ad es. mobbing e molestie sessuali)
- 2) Creazione di procedure, formali e informali, per soluzione dei casi
- 3) **Previsione del/la Consigliere/a di Fiducia e modalità di nomina e funzioni**
- 4) Previsione di informazione e formazione adeguata ai lavoratori



LA/IL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

1) **Persona interna vs. persona esterna all'ente/azienda.**

La/Il Consigliera/e può essere nominata/o sia tra i/le consulenti interni/e all'ente, sia tra personale competente interno all'ente, a seguito di selezione e firma dell'incarico di collaborazione (se trattasi di Consigliera esterna) o di accettazione della designazione (se la Consigliera è interna). Ciò viene stabilito nel Codice di Condotta adottato dall'ente. **Va sottolineata la decisiva propensione registrata a nominare un/a consulente esterno**

2) Procedure trasparenti di selezione e nomina

3) Formazione del/la Consigliere/a: Psicologia vs. Giurisprudenza

4) Formazione: frequenza di corso di specializzazione *ad hoc* o di master in materie di competenza del/la Consigliere/a

5) Dal datore di lavoro, previo parere delle forze sindacali e comitati pari opportunità

6) Compenso



CARATTERI DELL'AZIONE DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

- Terzietà
- Autonomia e indipendenza
- Segretezza
- Gratuità per l'utenza



FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

1) Creazione (se è la prima Consigliera nominata dall'ente) e gestione dello “Sportello” di Ascolto

- “Sportello” di Ascolto: deve garantire la SEGRETEZZA
- Opzioni: con orario fisso o su appuntamento; in sede e fuori sede per garantire la privacy
- Pagina web
- E- mail *ad hoc* e linea telefonica

2) Portare il servizio a conoscenza dell'utenza

- Comunicati stampa
- Comunicazione nella mailing list facendo emergere le caratteristiche del servizio, soprattutto se la/il Consigliera/e di Fiducia è esterno all'ente o all'azienda
- Incontri con le varie categorie di utenti (nel caso dell'Università: studenti, dottorandi; personale docente; personale tecnico-amministrativo)



FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

3) «**Fare rete**» con altri organi all'interno dell'ente/azienda e sul territorio (Comitato Pari Opportunità, forze sindacali, colleghe di altri enti, Consigliera di Parità territorialmente competente, servizi di supporto psicologico o legale)

- Ad es. partecipa alle riunioni del Comitato Pari Opportunità almeno saltuariamente
- Studiare azioni congiunte
- Evitare sovrapposizioni di ruoli e competenze
- La Consigliera/e non è una/un «tuttologa/o», quindi, a seconda della sua formazione può avvalersi di consulenti con competenze diverse, previo consenso dell'utente



FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

4) In/formazione

- Informazione e formazione del PTA, incluse/i le/i DIRIGENTI, sulle fattispecie trattate, sugli strumenti di tutela, sulle responsabilità
- Linguaggio
- «Si è sempre fatto così e nessuno si è mai lamentato»

5) Prevenzione dei fenomeni del mobbing e delle molestie

- Attività concertate con il CUG
- Monitoraggio



FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

6) Attività di consulenza comprendente approfondimenti, suggerimenti e possibilità di intervento

- ❖ Inquadramento della fattispecie: è mobbing? E' molestia sessuale? Quale altra fattispecie è configurabile e chi se ne occupa?
- ❖ L'utente desidera limitarsi ad acquisire informazioni e essere sostenuto/a nell'attuazione di una strategia o vuole iniziare una procedura?
- ❖ L'utente ha bisogno e/o desidera altri strumenti di supporto (sostegno psicologico? Legale?)
- ❖ Suggerimenti: tenere un diario-cronologia dei fatti vessatori



FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

7) Contribuisce alla soluzione del caso, tramite l'attivazione di procedure informali da attivare d'intesa con i competenti organi istituzionali o, nel caso di insuccesso o improponibilità delle prime, assistenza, se richiesta, nelle procedure formali (azioni amministrative e/o giudiziarie del caso)

- Procedure informali: MEDIAZIONE. Incontri separati o congiunti. Si ascolta anche la parte «accusata», previo consenso scritto dell'utente. Compito delicato, per evitare strumentalizzazioni della figura del/la Consigliere/a di Fiducia.

Procedure formali interne dell'ente



FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

8) Prevenzione e gestione delle eventuali ritorsioni, dirette e indirette, di coloro che denunciano i casi di mobbing e molestie e dei testimoni (c.d. vittimizzazione)

- Garantire anonimato a chi non desidera esporsi.
- Monitorare cosa succede dopo la denuncia o l'intervento

9) Redigere la relazione annuale (o semestrale) delle attività svolte, suggerendo l'adozione di azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare pari dignità e libertà alle persone (tra cui azioni positive)



STRUMENTI

Ufficio o sedi alternative per lo svolgimento delle consulenze

- e-mail
- Reperibilità telefonica
- Online
- Per consentire l'attività del/la Consigliere/a, solitamente il Codice di Condotta specifica che l'ente/l'amministrazione «si impegna a fornire al/la Consigliere/a adeguati mezzi e risorse, oltre al libero accesso agli atti e alle informazioni, per adempiere alle proprie funzioni».



LIMITI DEL/LA CONSIGLIERE/A

- ❖ **Segretezza:** da un lato tutela l'utente che si rivolge al/la Consigliere/a, dall'altro rende lenta l'acquisizione di informazioni
- ❖ Far comprendere che il benessere del lavoratore e il rispetto per la sua dignità non sono solo questioni di «sicurezza sul lavoro», ma anche condizioni che producono ulteriore benessere
- ❖ Risorse economiche limitate
- ❖ Mediare dispute caratterizzate da forti asimmetrie di potere



